

Le travail

Meda Dominique

VISIT...

LANZAROTE
Caliente.COM

*Que
sais-je ?*



LE TRAVAIL

Dominique Méda



QUE SAIS-JE ?

Le travail

DOMINIQUE MEDA

Ancienne élève de l'Ecole normale supérieure

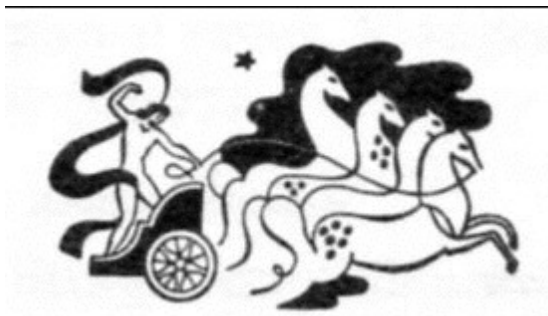
Ancienne élève de l'Ecole nationale d'administration

Agrégée de philosophie

Directrice de recherches au Centre d'études de l'emploi

Quatrième édition mise à jour

12^e mille



Introduction

Nos sociétés occidentales sont, comme l'écrivait Habermas, des « sociétés fondées sur le travail ». Le travail est au fondement de l'ordre social, il détermine largement la place des individus dans la société, il continue d'être le principal moyen de subsistance et d'occuper une part essentielle de la vie des individus. Travailler est une norme, un « fait social total ». Le concept de travail dont nous disposons aujourd'hui présente une double caractéristique : d'une part, il est un conglomérat constitué de couches de signification différentes que les derniers siècles ont déposées et qui se sont en quelque sorte sédimentées, mais dont nous avons oublié le caractère historique. Nous faisons comme si, de toute éternité, le travail avait été doté de tous les attributs et de toutes les finalités qui le caractérisent aujourd'hui : l'effort, la contrainte, la transformation créatrice d'un donné, la création de valeur, l'utilité, l'existence de contreparties. Autrement dit, nous projetons sur notre plus lointain passé une catégorie profondément moderne et nous commettons sans doute une grave faute en imaginant les Anciens, voire Dieu lui-même, sous la figure du travailleur. C'est cette illusion rétrospective qui nous fait parfois considérer l'un des premiers actes appelé « travail » (l'enfentement, encore nommé « travail d'enfant » dès le xii^e siècle selon le *Dictionnaire historique de la langue française*) comme emblématique de l'essence du travail : un mélange inextricable de douleur et de création. Il faudra en réalité des siècles pour interpréter l'enfentement comme une œuvre, le geste de Dieu comme le résultat d'un travail ou l'Histoire comme une « création continuée ».

À cette illusion rétrospective, s'en ajoute, d'autre part, une autre. Elle consiste, à mesure que le concept de travail s'enrichit de nouvelles dimensions, à faire comme si le concept achevé, doté de toutes ses fonctions, préexistant à toute histoire, avait été, à un moment ou à un autre, abîmé, entaché, défiguré. Tout se passe comme s'il y avait quelque part – dans un arrière-monde mythique – une idée du travail, que nous devrions désormais concrétiser et rendre à sa pureté. Il en va ainsi dans de multiples ouvrages qui décrivent le travail tel qu'il est comme une sombre copie de ce qu'il était ou devrait être ou qui voient dans les époques antérieures des âges d'or par rapport auxquels se seraient produites d'incompréhensibles dérives. Cet idéal du travail, ce « travail-comme-il-devrait-être », a bien, contrairement aux

améliorations qui s'ancrent dans la réalité, la structure d'une illusion et est construit comme un contraire magnifié : tel est le lot de toutes les pensées qui annoncent que, lorsque le travail ne sera plus défiguré mais coïncidera avec son essence, il ne sera que loisir, bonheur et pure production de soi.

Cette illusion s'est forgée au moment même où le travail devenait une valeur fondamentale, en même temps que le principal moyen d'aménager le monde, d'en faire un « monde-pour-nous » et au moment même où la production devenait le lieu central du lien social et de l'expression de soi. La production étant devenue le principal objet de nos sociétés développées, le travail ne pouvait échapper à son statut d'activité princeps. Mais, ambiguïté suprême, c'est l'emploi qui est devenu, dans nos sociétés, le principal moyen de s'assurer une place, une utilité, des droits et une protection. La remise en cause essentielle, aujourd'hui, est à la fois celle d'un travail qui ferait sens et celle d'un emploi sans lequel l'individu devient inutile au monde. N'avons-nous pas trop chargé la barque du travail et de l'emploi, devons-nous à ce point leur livrer nos destinées, n'y a-t-il de mise en valeur du monde que productive ? À quelles conditions le travail peut-il aujourd'hui échapper à sa définition originelle d'activité visant autre chose que lui-même (la production) et devenir une activité autonome ayant en soi-même sa propre fin ?

Chapitre I

L'avènement du travail [1]

I. Les sociétés non fondées sur le travail

Il ne s'agit pas ici de soutenir que le travail n'aurait pas existé à un moment puis aurait brutalement fait son apparition, mais plutôt que, si les hommes ont toujours dû se confronter à la nature pour survivre et ont toujours transformé leurs conditions de vie, ces activités, d'une part, n'ont pas toujours été rassemblées sous une catégorie unique et, d'autre part, n'étaient pas au fondement de l'ordre social. Trois types d'approches différentes nous le confirment.

1. Les sociétés précapitalistes

Les sociétés primitives offrent un premier exemple de sociétés non structurées par le travail. L'étude de leur fonctionnement met notamment en évidence que la logique d'accumulation et de production pour l'échange qui sera au cœur de la future définition du travail n'a pas d'existence dans ces sociétés et que l'on n'y trouve pas non plus trace d'un noyau conceptuel du travail correspondant à une activité pénible liée à la satisfaction des besoins. Les recherches anthropologiques et ethnologiques se rapportant aux modes de vie des sociétés pré-économiques mettent en effet clairement en évidence qu'il est impossible de trouver une signification identique au terme de travail employé par les différentes sociétés étudiées, « certaines d'entre elles n'ayant pas même de mot distinct pour distinguer les activités productives des autres comportements humains et ne disposant d'aucun terme ou notion qui synthétiserait l'idée de travail en général [...]. La langue ne comporte pas non plus de termes désignant les procès de travail au sens large, comme la pêche, l'horticulture ou l'artisanat » [2]. Certaines sociétés ont une conception très extensive du travail, d'autres ne désignent par ce terme que les activités non productives. En revanche, on trouve des mots pour évoquer la peine et

la souffrance, mais ils ne sont pas liés à un certain type d'activités, par exemple celles visant à satisfaire les besoins.

Par ailleurs, celles-ci présentent de considérables différences avec notre concept de travail. D'abord, parce que le temps consacré aux activités de reproduction des conditions matérielles de la vie est, contrairement à ce qu'indique une mythologie simpliste représentant l'homme primitif écrasé de travail, relativement faible. Marshall Sahlins a montré comment la place qu'occupent ces activités était circonscrite, les besoins étant satisfaits en peu de temps et avec un minimum d'efforts. L'idée de besoins illimités est inexistante, de même que tout ce que l'idéologie économique et l'idée de création de valeur apporteront avec elles. Nous nous trouvons dans deux mondes, deux systèmes de valeurs, deux types de représentations totalement différents, incommensurables. L'idée d'accumulation ou de production supérieure à celle nécessaire à la satisfaction des besoins, destinée par exemple à la vente en vue de la réalisation d'un profit, est tout simplement inconcevable. Par ailleurs, l'activité de production n'est jamais exercée à titre individuel et pour des motivations purement individuelles. Enfin, si des efforts sont bien déployés, ils ne concernent pas les activités liées à la subsistance mais plutôt des activités sociales situées à mi-chemin entre l'effort et le jeu : « Le labeur, au lieu de représenter un moyen en vue d'une fin, est en un sens une fin en soi. » [3] Les faits sociaux qui structurent ces sociétés sont d'une nature autre qu'économique. Ils sont prioritairement sociaux, et font intervenir des liens de sang et de parenté, des symboles, des relations avec la nature et la tradition... Comme le résume M. Sahlins, « le travail n'est pas une catégorie réelle de l'économie tribale ».

2. L'apport grec

Ce constat est partagé en tout point par les recherches les plus abouties dont nous disposons sur l'époque grecque archaïque et classique et par l'étude des textes des littérateurs et philosophes qui ont, à de nombreuses reprises, abordé ces questions. Comme l'explique J.-P. Vernant : on trouve en Grèce des métiers, des activités, des tâches, on chercherait en vain le « travail ». Les activités sont au contraire classées dans des catégories irréductiblement diverses et traversées par des distinctions qui interdisent de considérer le travail comme une fonction unique. La plus importante concerne la différence entre les tâches rassemblées sous le terme de *ponos*, activités pénibles, exigeant un effort et un contact avec les éléments matériels, donc dégradant, et celles qui sont identifiées comme *ergon*, plus tard œuvre,

qui consistent en l'imposition d'une forme à une matière. Dans la Grèce archaïque, la hiérarchie des activités s'ordonne selon le plus ou moins grand degré de dépendance par rapport aux autres (hommes) qu'elles impliquent. En bas de l'échelle, l'activité des esclaves, suivie de celle des artisans et mendiants (qui appartiennent à la même catégorie, celle où l'on ne vit que de la commande ou de la rétribution d'autrui). Les activités commerciales sont également condamnées : les activités qu'on appellerait aujourd'hui laborieuses – même si, rappelons-le, elles ne sont pas à l'époque rassemblées sous le même concept – ne sont pas méprisées en elles-mêmes mais surtout en raison de la servitude à autrui qu'elles entraînent.

Platon et Aristote ne feront que confirmer cette vision : l'idéal individuel et social qu'ils décrivent consiste à se libérer de la nécessité pour se consacrer aux activités libres (activité morale, activité politique, qui sont caractérisées par le fait qu'elles sont soustraites à la nécessité, ne visent pas à autre chose qu'elles-mêmes, ont en elles-mêmes leur propre fin). À la question de savoir si l'artisan (qui n'est pas un esclave – instrument animé – mais un homme exerçant un *ergon* et non un *ponos*) peut être un citoyen, Aristote répond clairement par la négative : esclaves et artisans sont soumis à la nécessité, astreints à la reproduction des conditions matérielles de vie et surtout à autrui et donc ne disposent pas de la liberté nécessaire pour participer à la détermination du bien-être de la cité. L'artisan, qui sera souvent considéré, plus tard, comme le prototype du travailleur libre, n'est jamais considéré comme un producteur qui arracherait à la nature un nouvel objet, exerçant par là même un pouvoir transformateur. Les Grecs sont infiniment éloignés de ce que nos siècles modernes ont « inventé » : la production, l'ajout de valeur, la transformation de la nature... Notamment, l'idée que la nature serait un vaste champ à transformer en valeur et objets susceptibles de satisfaire les besoins humains est totalement absente. L'artisan n'est pas un créateur mais un imitateur et son rôle consiste strictement à fabriquer un objet bien adapté à l'usage qu'on en attend. Dans le monde clos et cyclique des Grecs, l'idée même de glorifier une activité par nature illimitée, visant à supprimer le naturel pour y substituer de l'artificiel et n'ayant pas pour but de permettre à l'homme de parvenir à un état stable, immobile et équilibré, est impossible : « L'homme laborieux accomplit son labeur en vue de quelque fin qu'il ne possède pas, mais le bonheur est une fin qui ne s'accompagne pas de peine, mais de plaisir » [4], écrit Aristote.

Enfin, ce n'est pas l'échange qui est à l'origine du lien social : il ne suffit pas à faire société. Pour atteindre la cité politique, indique Platon, il est nécessaire qu'Hermès parte en quête des capacités

proprement politiques et les répartisse également entre les hommes. Le lien politique est d'une nature radicalement différente du lien matériel qui oblige les hommes à s'utiliser les uns les autres pour subsister. Ce n'est pas du travail que naît le lien social.

3. Dieu travaille-t-il ?

Tout au long de la domination de l'Empire romain, et jusqu'à la fin du Moyen Âge, la représentation de ce que nous appellerons plus tard le travail ne connaîtra pas de bouleversement majeur. La classification des activités telle qu'elle est présentée par Cicéron puis la classification médiévale des arts reprendront les distinctions que nous avons vues à l'œuvre chez les Grecs. Certes, l'existence de l'esclavage et d'une vaste classe de paysans met en évidence que de très nombreuses personnes étaient bien dans l'obligation de vendre leurs services ou de les échanger contre de maigres moyens de survie, mais il n'en reste pas moins que le fait même de ne pas pouvoir vivre de sa terre et de dépendre des autres pour sa survie était et restera tenu pour méprisable et que la grande opposition entre l'*otium* désiré et le *negotium* méprisé sera entièrement reprise des Grecs par les Romains, comme le rappelle Paul Veyne, nombreux exemples à l'appui. En outre, ce que nous appellerons plus tard travail n'est interprété ni comme un ajout de valeur ni comme une contribution à l'utilité générale. Le travail ne détermine pas l'ordre social, il n'est pas au centre des représentations que la société se fait d'elle-même, il n'est pas encore considéré comme le moyen de renverser les barrières sociales et d'inverser les positions acquises par la naissance. Le travail n'est créateur de rien.

Comment concilier ce dédain et cette absence avec ce qui est généralement dit de la pensée chrétienne qui aurait fait du travail à la fois un acte divin (la création serait un travail puisque « Dieu se reposa le septième jour ») et un acte profondément humain puisque l'on a coutume de traduire ainsi la punition divine lorsque Dieu chasse Adam et Ève du Paradis : « Tu travailleras à la sueur de ton front » ? Une fois encore, nous devons nous déprendre des traductions successives qui ont été faites de ces textes et de leur réinterprétation tardive à l'aide de catégories modernes : il nous faut comprendre les textes strictement. La condamnation divine d'Adam est ainsi formulée : « Le sol sera maudit à cause de toi. C'est à force de peine que tu en tireras ta nourriture tous les jours de ta vie. » La synthèse sous la forme de l'invention du travail comme punition divine est le résultat de réinterprétations successives. Quant à l'idée que Dieu aurait pu «

travailler » pendant six jours pour se reposer le septième, elle n'est aucunement conforme aux représentations philosophiques de ces diverses époques. Ce n'est qu'au xix^e siècle – et c'est évidemment un moment majeur – que l'on pourra envisager la possibilité d'un Dieu « travaillant » à la création du monde.

Il faudra des siècles pour que la Création de la Genèse puisse commencer à être réinterprétée dans le sens d'une œuvre et d'un travail divin. Saint Augustin exprime le mieux les transformations dont son époque va être le théâtre : l'*otium*, synonyme d'un loisir studieux, cultivé et loué pendant toute la période antique, devient synonyme de paresse, cependant que le terme d'*opus* commence à être employé pour désigner à la fois l'acte divin et l'activité humaine, même si ce n'est que de façon métaphorique que l'on peut dire que Dieu et l'homme font la même chose. La Création est de plus en plus interprétée comme une œuvre, premier pas vers la compréhension du monde comme processus, qui s'épanouira au xix^e siècle. Le travail n'est cependant toujours pas valorisé : ce que nous appellerons plus tard travail n'est qu'une occupation, instrument privilégié de lutte contre l'oisiveté et la paresse, voire les mauvaises tentations qui toutes détournent de l'objet principal, la contemplation et la prière.

Voilà bien l'essentiel : même si commence à se distinguer une catégorie d'actions pénibles et visant à satisfaire les besoins, exercées ou non en vue de l'obtention des moyens de vivre, elle n'est en aucune manière valorisée : le mépris du gain l'explique certes, mais aussi, plus profondément, le désintérêt, enraciné dans la philosophie et dans la religion, pour tout ce qui aurait à voir avec un aménagement raisonné de l'ici-bas alors que l'essentiel est dans l'Au-delà. Tout au long du Moyen Âge vont s'opérer, lentement, les transformations qui amèneront le xviii^e siècle à inventer non seulement, dans son unicité, la catégorie de travail, mais aussi à reconnaître sa valeur. Saint Thomas d'Aquin développera l'idée d'utilité commune, rendant ainsi licites un certain nombre de tâches et de métiers, ainsi que la rémunération de ceux-ci. Comme le souligne le *Dictionnaire historique de la langue française* dirigé par A. Rey, le mot « travail » va peu à peu se comprendre comme activité source de revenus puis devenir synonyme d'activité productive. L'idée d'activité quotidienne permettant de subsister se développe au xvii^e siècle.

II. Genèse des sociétés fondées sur le travail

1. Le travail, facteur de production

L'« invention du travail », qui signifie tout à la fois que l'article défini peut enfin être utilisé (le travail), que la catégorie trouve son unité et le concept sa compréhension, va s'opérer au cours du xviii^e et du xix^e siècle, en trois temps, trois époques, chacune venant ajouter une couche de signification supplémentaire, sans jamais se substituer aux précédentes.

Le xviii^e siècle est clairement, à la lecture des principaux textes politiques, philosophiques et économiques, celui où le terme de « travail » trouve son unité. Et il importe considérablement de comprendre sous quelle forme cela advient : il va être possible de dire « le » travail à partir du moment où un certain nombre d'activités qui n'étaient pas liées jusque-là, qui étaient régies par des logiques irréductiblement diversifiées, vont devenir suffisamment homogènes pour pouvoir être rassemblées sous un seul terme. À bien lire Smith, et ses contemporains ou ses disciples, le travail est précisément avant tout une unité de mesure, un cadre d'homogénéisation des efforts, un instrument permettant de rendre les différentes marchandises comparables. Son essence, c'est le temps. La notion de travail trouve son unité, mais au prix du contenu concret des activités qu'il recouvre : le travail est construit, instrumental, abstrait. Et il est aussi marchand et détachable de la personne : Pothier, juriste qui écrit à la même époque que Smith, décrivant la catégorie des choses qui peuvent être louées, cite « les maisons, les fonds de terre, les meubles, les droits incorporels, et les services d'un homme libre ». Instrument de la comparabilité de toute chose, le travail devient en même temps, dans la philosophie smithienne, le fondement et le ciment de l'ordre et du lien social : dans une société qui doit être tout entière tendue vers la recherche de l'abondance, le rapport qui lie les individus est fondamentalement celui de la contribution des individus à la production, et de leur rétribution, dont le travail est la mesure.

La double dimension de ce travail qui s'invente ne doit pas être négligée : détachable, abstrait et marchand, le travail devient en même temps la clef de l'autonomie des individus. Par mon travail, non seulement je peux obtenir les moyens de vivre, mais mon travail, ma faculté d'améliorer l'existant est le fondement de ma capacité à m'approprier celle-ci, comme le souligne Locke : « Le travail, qui est mien, mettant ces choses hors de l'état commun où elles étaient, les a fixées et me les a appropriées. » [5] Le travail apparaît comme cette énergie, propriété de l'individu, qui permet de rendre différent, d'accommoder en quelque sorte le donné à l'état de nature et de le

mettre sous la forme de l'usage pour autrui. Cette capacité à sortir de l'état naturel, à améliorer, cette capacité appartenant à chacun d'entre nous et qui s'exerce sur autre chose, qui peut s'exercer spontanément ou être échangée contre un salaire, fonde la possibilité pour les individus de sortir de la relation de servage, leur possibilité d'exister par eux-mêmes.

Cette « révolution », dont on a peine à démêler les différentes dimensions, qui à la fois rend possible l'émancipation de ceux qui travaillent, invente le travail comme le fondement de l'ordre social et marque le début d'une course à l'augmentation indéfinie de la production et de la richesse, d'où vient-elle, pourquoi s'est-elle produite ? Max Weber a mis en évidence le formidable changement de mentalités qui s'est opéré au cours de plusieurs siècles pour aboutir à une promotion inédite de l'enrichissement individuel et collectif, soudainement érigé en objectif suprême des communautés humaines, et dès lors pour légitimer de la façon la plus extraordinaire qui soit l'« enrégimentement » de la population tout entière dans le travail. Cette révolution n'aurait pu exister, explique Weber, sans la conversion des mentalités qui s'est opérée à cette époque grâce à la réinterprétation des textes bibliques et qui consiste principalement en une valorisation des activités terrestres. Il est devenu légitime, à un moment, d'aménager rationnellement le monde, non pas parce que ce comportement entraînerait une récompense dans l'Au-delà mais bien plutôt parce qu'il manifeste en lui-même le signe de l'élection. C'est ainsi que la condamnation qui pesait depuis des siècles sur la volonté d'enrichissement, l'investissement dans l'ici-bas, s'est retrouvée promue comme activité fondamentale et que s'est produit « ce bouleversement stupéfiant de l'ordre moral et idéologique » qui a entraîné « une large approbation de la volonté d'enrichissement » [6].

Sans doute faut-il aller encore plus loin et prendre la mesure complète des bouleversements intervenus dans la représentation du monde en quelques siècles : fin des communautés naturelles, disparition des principes qui ordonnaient auparavant le monde et les communautés humaines, risques de remise en cause perpétuelle de l'ordre social, nécessité de trouver de nouvelles modalités d'inscription des individus dans des règles. Le travail a ceci d'extraordinaire qu'il permet à la fois l'émancipation et l'enrichissement individuel en augmentant immédiatement la richesse collective. Sur le travail peut être fondé un ordre social quasi naturel et intangible, qui détermine les positions des individus dans la société à partir de leur contribution objective à la production, un ordre difficile à remettre en cause, contrairement à celui qui pourrait naître de la politique. Le travail et l'économie comme solution infiniment plus avantageuse que la politique pour «

tenir » des individus que rien d'autre ne pourrait tenir ensemble de manière aussi forte ? Défini comme « ce qui produit de la richesse », le travail est apparemment une solution à des problèmes bien plus larges.

Néanmoins, nous ne devons pas raisonner comme si le xviii^e siècle avait opéré une découpe et une réduction par rapport à un concept beaucoup plus large de travail qui aurait existé auparavant (il n'y a pas eu, avant, un concept élargi de travail, entendu comme l'« œuvre de l'homme », que l'économicisme du xviii^e siècle aurait mutilé en réduisant le travail à son aspect abstrait, marchand et détachable) : l'unicité de la notion et ses attributs (abstrait, quantifié et détachable) sont apparus en même temps. Par ailleurs, même si au xviii^e siècle le travail devient le fondement de l'ordre social (notamment parce que l'ordre qu'il détermine, fondé sur les lois d'airain de la contribution et de la rétribution, semble suffisamment « naturel » et non arbitraire pour ne pas être sans cesse remis en cause), l'activité de travail elle-même n'est en aucune manière valorisée, glorifiée. Le travail reste chez Smith et ses contemporains synonyme de peine, d'effort, de sacrifice, comme Marx le reprochera plus tard à Smith. Le xviii^e siècle voit donc l'invention du concept de travail comme « ce qui produit de la richesse » ou, en termes plus modernes, comme « facteur de production ».

2. Le travail, essence de l'homme

Il en va différemment au début du xix^e siècle, où tous les textes, notamment allemands et français, politiques et philosophiques, se font au même moment, dans les années 1800-1820, l'écho d'une même transformation : le travail n'est plus seulement une peine, un sacrifice, une dépense, une « désutilité », mais d'abord une « liberté créatrice », celle par laquelle l'homme peut transformer le monde, l'aménager, le domestiquer, le rendre habitable tout en y imprimant sa marque. C'est exactement à ce schème que nous renvoie aujourd'hui toute une partie des penseurs sur le travail, lorsqu'ils indiquent que le travail serait, de toute éternité, l'opposition volontaire à la nature, au donné. Cette conception est pourtant parfaitement datée : c'est le xix^e siècle, avec sa philosophie de l'histoire, sa valorisation du progrès et du mouvement, qui en est indéniablement l'inventeur.

Dès les années 1820, Hegel écrit que « l'Esprit est dans le travail de sa propre transformation ». C'est aussi à Hegel que nous devons la théorisation de l'histoire divine et humaine comme un processus, avec un début et une fin, un développement chargé de sens et surtout

comme celle d'un anéantissement de la nature. Goethe le dira en d'autres termes : la tâche qui incombe à l'homme est d'anéantir perpétuellement et sans relâche le naturel pour mettre de l'humain, du spirituel à la place. Mais personne plus que Marx ne reconnaîtra le travail comme l'activité proprement humaine : toute activité vraiment humaine s'appelle travail et le travail est la seule activité vraiment humaine, celle par laquelle l'homme se distingue définitivement de l'animal. L'homme ou le pouvoir du négatif en acte. Le travail, c'est l'essence de l'homme, et les penseurs politiques du xix^e siècle ne cesseront de se convertir à cette manière de voir les choses.

Néanmoins, entre Hegel et Marx, une différence essentielle importe : quoi qu'on ait dit de la fameuse dialectique du maître et de l'esclave et du fait qu'elle mettrait à la place ultime le travail, tout montre que chez Hegel, considéré ici comme éminent représentant de la philosophie de la première moitié du xix^e siècle, le travail n'est qu'une des multiples manières de mettre le monde en valeur, d'assurer cette tâche de spiritualisation de la nature et d'anéantissement du naturel. Mettre le monde en valeur, le spiritualiser, approfondir le développement, c'est certes travailler, mais c'est aussi faire des œuvres d'art, inventer des institutions politiques, approfondir les modalités de la liberté individuelle et des formes de la vie sociale, et cela concerne toutes les sphères de la vie et de la connaissance : la religion, la science, la philosophie, l'art, les institutions politiques, l'éducation. Ce processus pluriel, Hegel ne l'appelle pas travail mais *Bildung* (formation, approfondissement, développement) et le travail n'en est qu'un mode. Marx va réduire cette pluralité et n'élire, parmi toutes ces activités, qu'une et une seule manière de faire advenir l'humain : le travail, dans sa forme la plus industrielle, la production. Le concept de travail est ainsi tout à la fois considérablement étendu (presque toutes les activités humaines peuvent être considérées dans certaines conditions, comme du travail) et réduit, dans la mesure où son modèle concret est le travail industriel de transformation de la matière et de la nature sous la forme de la production.

Le travail devient parallèlement synonyme d'œuvre : dans l'objet que je fabrique, je mets quelque chose de moi-même, je m'exprime par son intermédiaire ; il est œuvre collective (en m'exprimant, je livre en même temps une image de moi-même aux autres). Comme l'indique Marx, lorsque le travail ne sera plus aliéné et lorsque nous produirons de manière libre, alors nous n'aurons plus besoin du médium de l'argent, et les biens ou services que nous produirons nous dévoileront les uns aux autres tels qu'en nous-mêmes : « Supposons, écrit Marx, que nous produisions comme des êtres humains [...]. Nos productions seraient autant de miroirs où nos êtres rayonneraient l'un vers l'autre.

» [7] Il y a là une indication très importante sur la société imaginée par le xix^e siècle et en particulier par Marx : la production et par conséquent le travail sont rêvés comme le lieu central où s'opère l'alchimie du lien social dans une philosophie de l'interexpression et de la reconnaissance. Marx réussit à faire la synthèse de l'économie politique anglaise et de la philosophie allemande de l'expression, et s'inscrit dans une philosophie de l'humanisation : ce n'est plus seulement l'abondance matérielle que poursuit l'humanité, mais l'humanisation, la civilisation du monde, et cela s'opère principalement par le travail. Dès lors, on peut sans doute soutenir que, sur la sphère de la production, se sont fixées soudainement toutes les attentes et toutes les énergies utopiques : d'elle viendra non seulement l'amélioration des conditions de vie matérielles mais aussi la pleine réalisation de soi et de la société.

Cependant, Marx sait fort bien que le travail n'est pas encore cette liberté créatrice ou du moins qu'il ne l'est encore qu'en soi. Il ne deviendra tel, premier besoin vital, que lorsque nous produirons librement, c'est-à-dire lorsque le salariat aura été aboli et l'abondance atteinte. Alors, le travail ne sera plus peine, souffrance ou sacrifice, mais pure réalisation de soi, pleine puissance d'expression ; alors seulement, il n'y aura plus de différence entre travail et loisir.

3. Le travail, système de distribution des revenus, des droits et des protections

La troisième étape a été théorisée dans le discours social-démocrate allemand de la fin du xix^e siècle [8], qui consiste à récupérer l'héritage socialiste (la croyance dans le caractère en soi épanouissant du travail et dans la nécessaire poursuite de l'abondance) en transformant profondément son enseignement. Au lieu de supprimer le rapport salarial, le discours et la pratique social-démocrates vont au contraire faire du salaire le canal par lequel se répandront les richesses et par le biais duquel un ordre social plus juste (fondé sur le travail et les capacités) et véritablement collectif (les « producteurs associés ») se mettra progressivement en place. Dès lors, l'État se voit confier une double tâche : être le garant de la croissance et promouvoir le plein-emploi, c'est-à-dire donner la possibilité à tous d'avoir accès aux richesses ainsi continûment produites.

Mais la contradiction par rapport à la pensée de Marx est complète car

le discours social-démocrate soutient que le travail va devenir épanouissant alors même que c'est d'abord par le biais de l'augmentation des salaires et de la consommation que le travail devient essentiel et central. Comme l'écrit Habermas, « le citoyen est dédommagé pour la pénibilité qui reste, quoi qu'il en soit, attachée au statut de salarié, même s'il est plus confortable ; il est dédommagé par des droits dans son rôle d'usager des bureaucraties mises en place par l'État-providence, et par du pouvoir d'achat, dans son rôle de consommateur de marchandises. Le levier permettant de pacifier l'antagonisme de classes reste donc la neutralisation de la matière à conflit que continue de receler le travail salarié » [9].

Autrement dit, la social-démocratie qui, entendue dans ce sens, nous inspire encore se fonde sur une profonde contradiction : elle pense le travail à la fois comme la modalité essentielle de l'épanouissement humain, individuel et collectif, mais sans plus se donner les moyens d'en faire une œuvre (car le travail reste hétéronome, exercé en vue d'autre chose) et surtout pas une œuvre collective où le travail serait le lieu d'une véritable coopération. Elle opère de ce fait une confusion majeure entre les deux conceptions du travail que la pensée socialiste antérieure avait toujours pris soin de distinguer : le travail réel, aliéné et dont la lutte politique doit réduire le temps qui y est consacré, et le travail libéré, qui deviendra un jour le premier besoin vital.

III. Quelle perception du travail aujourd'hui ?

Nous vivons aujourd'hui avec un concept du travail qui est un conglomérat, le produit de la juxtaposition et de l'assemblage non repensés de ces trois dimensions du travail : le travail comme facteur de production, comme essence de l'homme et comme système de distribution des revenus, des droits et des protections. Les contradictions entre ces trois définitions sont légion (notamment, si le travail est facteur de production et vaut donc d'abord par le fait qu'il est source de richesse, son contenu importe peu, il n'est qu'un moyen en vue d'une fin autre que lui-même, c'est son efficacité qui prime et il faut viser à produire toujours plus avec toujours moins de travail, ce qui est en totale contradiction avec l'idée d'un travail-œuvre dont l'objet serait avant tout de permettre aux hommes de s'exprimer ainsi que de faire œuvre commune et qui serait à lui-même sa propre fin). Cet héritage non démêlé explique que nous ne parvenions pas à nous

accorder sur une définition simple du travail, ni à choisir entre une définition « extensive » (le travail comme toute action humaine difficile et porteuse de transformation) et une définition plus restreinte (le travail comme participation rémunérée à la production de biens et services).

1. Le travail, création continuée ou participation rémunérée à la production de biens et services ?

Le xix^e siècle a construit – à l’époque même où se développaient des conditions de travail inhumaines et où fleurissaient les discours sur le paupérisme – le mythe du travail épanouissant, en même temps qu’une véritable idéologie du travail. Le travail apparaît à cette époque à la fois comme une véritable liberté créatrice, le symbole de l’activité humaine, dont l’exercice complet est entravé par les conditions d’organisation de la production mais qui, un jour, permettra la fondation d’un ordre social plus juste, fondé sur l’apport de chacun à la production (un ordre des capacités) et comme le moyen d’une véritable œuvre collective. Le xix^e siècle a rêvé d’une société où le travail deviendrait œuvre, premier besoin vital, et a dirigé toutes les énergies utopiques de l’époque vers la sphère de la production : « Dans la mesure où la forme de ce travail abstrait a déployé une force qui a pu tout imprégner, et qui a pénétré tous les domaines, les attentes étaient conduites à se porter elles aussi vers la sphère de la production, ou pour le dire d’une formule, à vouloir que le travail s’émancipe de ce qui l’aliénait. » [10].

C’est au xix^e qu’a été théorisée tout à la fois l’idée d’une essence originelle du travail comme puissance créatrice de l’homme et celle d’une possible désaliénation du travail comme objectif des luttes sociales, objectif qui peut donc se résumer à faire advenir le travail tel qu’il est en vérité, tel qu’il est en soi ou tel qu’il devrait être. En soi, le travail serait pure puissance d’expression de l’homme, lieu par excellence de la fabrication du lien social, en plus d’être puissance de production des richesses et pourvoyeur de revenus et de droits. La distinction, encore assez claire au xix^e siècle, entre travail aliéné et travail libéré va peu à peu s’estomper au xix^e ainsi que les conditions strictes qui avaient été énoncées pour que puisse s’opérer le passage de l’un à l’autre. Le xx^e siècle, celui de la constitution du salariat, est aussi celui où s’opère, dans les textes, la fusion entre réalité et idéal : le travail est, quoi qu’il en soit, l’activité distinctive et fondamentale

de l'homme ; on emploiera désormais le même mot pour désigner toute activité transformatrice, les activités humaines telles qu'elles s'exercent à un moment donné dans un système de droits et d'échange déterminé, et l'idéal type de l'activité purement humaine dont nous avons défini le modèle ci-dessus. Ce qui permet toutes les confusions.

Quelle est donc l'extension du concept de travail ? Comment choisir entre les définitions plus ou moins extensives auxquelles nous faisons référence dans le langage courant lorsque nous parlons du travail ? Dans un de ses rapports, la Commission européenne écrivait que le travail est « toute action finalisée ». Voilà une définition extrêmement large et qui recouvre presque toutes les actions humaines. Mais aimer, est-ce du travail, passer du temps avec ses enfants à la fois pour jouer et pour les éduquer, cela en relève-t-il ? Être militant dans un parti ou simplement passer du temps dans des conseils de quartier, est-ce du travail ? Faire la lessive et les courses quotidiennement, en est-ce ? Oui, si l'on veut opposer la notion au jeu, mettre en évidence le caractère sérieux et utile de l'activité, non dans les autres cas. Deux autres « définitions » ou approches ont été proposées récemment par un juriste, spécialiste des questions du travail, Alain Supiot. La première ouvre son livre *Critique du droit du travail* : « Dans la langue française, écrit-il, le premier sens attesté du mot "travail" désigne ce qu'endure la femme dans l'enfantement. Il désigne cet acte où se mêlent par excellence la douleur et la création, acte où se rejoue à chaque fois, comme dans tout travail, le mystère de la condition humaine. Car tout travail est le lieu d'un semblable arrachement des forces et des œuvres que l'homme porte en lui-même. Et c'est dans cette mise au monde des enfants et des œuvres que l'homme accomplit sa destinée. » Voilà une définition héritée de l'ensemble de l'histoire du terme dont nous avons retracé la genèse ci-dessus : le terme est pris dans son sens le plus large, comme l'activité spécifique de l'homme consistant à transformer le monde et lui-même ainsi qu'à produire non seulement une œuvre mais aussi une image de lui-même, la création divine continuée.

Dans *Au-delà de l'emploi*, livre important parce qu'il propose des réformes essentielles pour le travail et l'emploi dans les années futures, le groupe animé par Alain Supiot propose une autre définition du travail, tout aussi large : « La distinction du travail et de l'activité n'est pas à rechercher dans la nature de l'action accomplie [...]. Le travail se distingue de l'activité en ce qu'il répond à une obligation, que cette dernière soit volontairement souscrite ou légalement imposée [...]. Il faut et il suffit qu'à un engagement d'agir soient attachés des effets de droit, pour que cette action puisse être qualifiée de travail. Cette qualification se trouve en fin de compte dépendre soit

d'un engagement volontairement souscrit, soit de la loi qui consacre ainsi l'utilité sociale de certaines tâches. » [11] On voit là aussi développée, avec une attention moins portée à l'effort et au produit (l'œuvre) qu'au contexte dans lequel s'opère l'action, une définition extrêmement extensive du travail.

Il paraît évident que, si un nombre de plus en plus grand d'activités ont été rassemblées sous ce terme, au cours du xx^e siècle, c'est parce que le terme de « travail » était devenu noble, avec cette alliance d'effort et de création. Tout se passe comme si la reconnaissance de la valeur d'une activité nécessitait aujourd'hui qu'on puisse la dénommer travail. Cela est particulièrement clair pour le travail domestique : c'est au terme d'un véritable combat, théorique et politique, que les féministes ont fini par faire reconnaître que les tâches accomplies dans le cadre domestique, considérées jusque-là comme des actions naturelles, sans statut, invisibles étaient essentielles à la vie de la société. Comment mettre en évidence que des activités sont essentielles à la société ? En les désignant comme du travail, et en les faisant ainsi accéder au statut d'activités utiles à la collectivité.

Cette définition extensive pose quatre problèmes. D'abord, avec une telle extension, le concept finit par ne plus signifier grand-chose : la quasi-totalité de nos activités sont du travail. Et pour parler, nous devons spécifier très précisément le terme : travail salarié, travail indépendant, travail bénévole, travail domestique, travail intellectuel, travail scolaire... Le second problème est bien plus important : le terme « travail », tel qu'il est utilisé, renvoie indistinctement à un travail réel (les activités développées par les individus dans des contextes réels) et à un travail rêvé (le travail comme œuvre...). Mais surtout, et c'est la troisième remarque, il y a un profond décalage entre deux conceptions de l'utilité sociale. En fait, l'usage extensif de la notion de travail pour des activités qui auparavant n'étaient pas dénommées ainsi s'explique par le fait que l'on veut attirer l'attention sur le fait que ces activités ont une utilité sociale, sont bonnes pour la société, constituent une contribution à la production ou à la richesse de celle-ci même si elles ne sont pas comptées comme telles. Car, dans notre comptabilité nationale, ne sont considérées comme travail que les activités qui constituent une participation à la production de biens et services en l'échange de laquelle est obtenue une contrepartie monétaire. Au sens strict, ne constitue un travail que ce qui va trouver un équivalent monétaire sur un marché, sanctionnant ainsi le caractère utile de l'activité engagée. À conception étroite de la richesse (ensemble des biens et services échangés sur un marché) et de l'utilité, conception étroite du travail, activité qui fabrique cette richesse. Pour que l'on puisse parler réellement de travail pour

l'ensemble des activités ci-dessus énumérées, il nous faudrait une autre conception de la richesse de la société, beaucoup plus large, une définition sur laquelle il y aurait un accord collectif, dont nous ne disposons pas aujourd'hui [\[12\]](#).

Enfin, il y a dans la tentation de donner au travail une définition extensive un risque majeur. Le travail a trouvé son unité, avons-nous dit, au xviii^e siècle, comme « ce qui produit de la richesse », comme l'activité qui augmente la production générale de la société. Cette dimension, loin d'avoir été ajoutée *a posteriori*, est fondatrice de l'idée moderne de travail, lui est consubstantielle : les rêves de libération du travail du xix^e siècle partiront de cette définition-là. Il y a donc un risque à vouloir appeler toutes les activités travail : celui de les faire toutes rentrer dans la logique productive et la logique économique, le risque de considérer toute activité, peu à peu, sous la forme de la production, et, puisque le signe de la participation à la production est la contrepartie monétaire, de soumettre peu à peu toutes les activités à une logique productiviste, économiciste et marchande. Si le travail domestique, le travail scolaire, le bénévolat, le militantisme sont un travail et qu'ils augmentent la production nationale, ne faut-il pas alors les rémunérer, les inscrire dans la grande contrepartie monétaire ? Si l'éducation des enfants, le jardinage et le bricolage, sont du travail, ne peuvent-ils pas, ne doivent-ils pas faire l'objet d'un achat et d'une vente ?

En un mot, le risque d'appeler un trop grand nombre d'activités « travail », pour montrer qu'elles sont importantes, soit pour l'individu qui les exerce, soit pour la société, est tout simplement de ne pas conserver aux multiples activités humaines leur caractère fondamentalement divers, d'oublier la nature éminemment diversifiée de leur finalité, de vouloir réduire toute action au schème de la production. Or il existe des activités dont la finalité est autre que de produire, de transformer, de faire passer d'un état à un autre : passer du temps avec ses enfants ou les éduquer n'est pas un travail, aimer n'est pas un travail, participer à la vie démocratique n'est pas un travail, jouer, rêver, écrire ne sont pas du travail sauf lorsqu'ils font l'objet d'un contrat qui le stipule. On est ici confronté au débat récurrent qui oppose les tenants d'une conception élargie du travail (écrire, créer, jouer du théâtre, s'occuper bénévolement d'activités sociales, faire la vaisselle, faire faire leurs devoirs aux enfants, tout cela est du travail puisque tout cela prend du temps, est volontaire, vise un objectif et est utile à la société) dont l'objectif est de dépasser la conception stricte de l'utilité définie par nos conventions (qui veulent que ne soit utile que ce qui est comptabilisé comme tel dans le pib) aux tenants d'une conception restrictive qui s'arrête à ces mêmes

conventions et trouve précisément utile que celles-ci puissent faire le départ entre des activités destinées à être échangées et des activités gratuites ou plus précisément entre des activités qui visent à mettre en forme pour l'usage d'autrui en vue de l'échange et les autres. Redisons fermement que l'ensemble des activités humaines n'ont pas pour but de mettre la réalité sous la forme de l'usage pour autrui : si le travail consiste bien en une mise en forme pour l'usage d'autrui en vue de l'échange, la vie humaine ne s'y réduit pas.

Dès lors, pour nous accorder sur une définition acceptable du travail, il semble préférable de procéder autrement. Il nous faut partir du concept le plus large, celui d'activité humaine, genre qui se subdivise en espèces, irréductiblement diversifiées, aux logiques fondamentalement différentes dont font partie :

- les activités productives, qui ont pour objet de mettre en forme des capacités ou un donné pour les rendre utilisables, sont l'objet d'une contrepartie monétaire et augmentent l'utilité générale et la production (c'est le travail, indépendant ou salarié, ce que la collectivité reconnaît comme tel et ce contre quoi on obtient paiement) ;
- les activités politiques, dont la vocation est de participer à la détermination des conditions de vie communes et qui font de chacun un citoyen ;
- les activités amicales, familiales, parentales, amoureuses, dont la logique n'a tout simplement rien à voir avec la mise en forme d'une capacité en vue de l'échange ;
- les activités personnelles, de libre développement de soi...

Appeler toutes ces activités « travail », c'est prendre, avec le concept même d'humanité, un risque énorme. Nous considérerons donc ci-après le travail comme une activité humaine, coordonnée, rémunérée, consistant à mettre en forme une capacité ou un donné pour l'usage d'autrui, de manière indépendante ou sous la direction d'un autre en échange d'une contrepartie monétaire. Cette définition s'écarte certes de l'usage langagier commun actuel, selon lequel toute activité comprenant un effort serait du travail, mais permet d'éviter les confusions. Le risque que nous encourons par exemple à appeler les tâches domestiques « travail domestique » est double : s'il s'agit de travail, alors nul besoin de faire des efforts pour qu'hommes et femmes accèdent également au travail qui est rémunéré et qui donne une place dans la société ; et par ailleurs, s'il s'agit d'un travail, il nous

faut le rémunérer. Nous savons tous maintenant que les tâches domestiques sont essentielles et consomment des efforts et du temps (supérieur en moyenne au temps de travail), il semble trop risqué, sauf par facilité de langage, de les appeler « travail ».

2. Le travail est-il une activité « importante » ?

Forte des premières analyses qu'elle avait menées avec Paul Lazarsfeld et H. Zeisel en 1931 sur la ville de Marienthal, à l'époque minée par le chômage, Marie Jahoda écrivait en 1984, dans un article intitulé « Braucht der Mensch die Arbeit ? » [13], que le travail, outre sa fonction manifeste (apporter un revenu), remplit cinq fonctions indispensables : « Il impose une structure temporelle de la vie ; il crée des contacts sociaux en dehors de la famille ; il donne des buts dépassant les visées propres ; il définit l'identité sociale et il force à l'action. » *Les chômeurs de Marienthal* a servi consciemment ou inconsciemment de modèle aux recherches sociologiques qui se développeront à partir des années 1970 autour de la question de la valeur travail ou plutôt de l'importance que représente le travail dans la vie des personnes. Il s'agit en effet, pour mesurer l'importance du travail dans l'identité des personnes et dans la vie quotidienne, d'analyser le devenir des salariés et des communautés privées de travail. Puisque, lorsque le travail manque, les communautés se délitent, les liens se distendent, les hommes et les femmes se retrouvent désœuvrés au sens propre, c'est bien que le travail est l'activité princeps, celle qui définit l'identité individuelle et collective au plus haut point.

En effet, comme le met en évidence de manière remarquable l'enquête de Jahoda et de ses collègues, Marienthal, petite bourgade autrichienne minée par la fermeture de l'usine en 1930, devient presque une ville fantôme : ayant perdu leur travail, les citoyens de Marienthal ont perdu en fait beaucoup plus que leurs revenus. Ils ont perdu leur estime de soi, leur capacité à faire des projets, leurs collègues, leurs relations sociales. Non seulement les familles ont considérablement réduit leurs besoins et ne se procurent plus désormais que le strict minimum, mais surtout la participation à d'autres activités (les fêtes, l'activité politique, syndicale...) s'est estompée et les individus sont devenus incapables de se projeter dans l'avenir. Le chapitre sur le temps est particulièrement fort : « Délisés de leur travail, écrivent les auteurs, sans contact avec le monde extérieur, les travailleurs ont perdu toute possibilité matérielle et psychologique

d'utiliser ce temps [...]. La forme d'utilisation la plus fréquente du temps chez les hommes est "ne rien faire". » [14] En revanche, les femmes n'ont pas perdu la notion du temps comme les hommes. D'une manière générale, écrivent les auteurs : « Le temps perd son rôle de structuration de la vie quotidienne. »

Si, lorsque l'on perd le travail, on perd tout cela, c'est donc que le travail est beaucoup plus qu'une source de revenus. Comment pourrait-il en aller autrement dans une société où le travail est en effet devenu non seulement la condition *sine qua non* d'accès à un revenu, mais aussi, puisqu'il occupe le plus clair de la vie, la source principale de rapports sociaux, de relations, de représentations communes, bref une norme et un monde ? Dans notre société, le travail est la norme : c'est en travaillant que l'on acquiert les moyens de vivre mais le travail est aussi la principale arène où faire montre de ses capacités, apporter son utilité, participer à la construction de nouvelles réalisations.

Au cours des vingt dernières années du xx^e siècle, un certain nombre d'études ont tenté de mesurer l'attachement des Français au travail. Beaucoup consistent à demander aux personnes si le travail est pour elles « important », la plus grande crainte étant évidemment que les personnes se détachent du travail, perdent à la fois le sens de l'effort, de la nécessité de travailler pour consommer, oublient que le travail est une des manières de nourrir la croissance et d'aménager le monde... Ces enquêtes sont également destinées à montrer, si tant est qu'on puisse l'oublier, combien le chômage constitue un cancer pour nos sociétés. Elles mettent en évidence ce que l'on pouvait en attendre, mais qu'il semble nécessaire de répéter : dans une société où la norme est de travailler, où les revenus s'acquièrent majoritairement par le travail, où le travail occupe une place et un temps très important, l'absence de travail et donc de revenus, d'utilité et d'inscription dans un collectif est une catastrophe pour les personnes et pour la société. Le chômage opère des ravages parce que le travail est devenu dans nos sociétés l'une des principales manières d'exister.

Que mettent en évidence les enquêtes les plus récentes dont nous disposons sur ces questions (cf. encadré) ? D'abord qu'avoir un travail constitue une condition *sine qua non* d'une vie « normale » pour la majorité des personnes, le travail constituant la principale source de revenus, mais aussi du sentiment et de la réalité de l'intégration sociale. On ne dit rien ici de la quantité de travail nécessaire à l'atteinte de cet objectif : avoir un travail, donc un emploi, c'est avoir les moyens de vivre, c'est la condition première de la vie dans nos sociétés modernes. L'enquête « Travail et modes de vie » est

évidemment celle qui met le mieux en évidence ce résultat. Interrogées spontanément : « Qu'est-ce qui est pour vous le plus important pour être heureux ? », 46 % des personnes répondent la santé, 31 % la famille, 25 % le travail, 25 % les amis et 20 % l'argent. Ceux qui répondent massivement et en premier le travail (avoir un travail, avoir du boulot...) sont des chômeurs ou des précaires, donc des personnes éloignées de l'emploi : si 31 % des actifs en cdi ou des indépendants citent le travail, 43 % des chômeurs et 44 % des actifs en cdd le font : « Ce sont les catégories dont les conditions de travail sont les plus pénibles, les rémunérations les plus faibles et les risques de chômage les plus forts qui font du travail l'une des conditions essentielles du bonheur [...] ». Les chômeurs et les salariés à emploi temporaires avancent beaucoup plus souvent le travail comme une condition du bonheur que les titulaires d'emploi stables. » [15] Plus le travail manque, plus il est ressenti comme une condition indispensable du bonheur. Plus les conditions de travail sont difficiles, les salaires bas, les csp d'ouvriers ou d'employés, plus le travail est ressenti comme important. Et les Rmistes, dont certains ont pu dire qu'ils se laissaient aller à ne pas vouloir reprendre de travail puisqu'ils ont un revenu, sont en fait en grande majorité désireux de reprendre un travail [16], ce qui met en évidence que le travail est bien plus qu'une source de revenus, mais aussi un moyen d'avoir de l'utilité, une insertion et des contacts [17].

La perception du travail à travers les enquêtes récentes

Les résultats de plusieurs grandes enquêtes permettent d'en savoir un peu plus. La première intitulée « Travail et modes de vie » a été menée grâce à un partenariat entre l'insee, la dares et l'École normale supérieure. Cette enquête complémentaire à l'enquête Emploi, passée en 1997 auprès d'un échantillon représentatif de 6 000 personnes, cherchait à mettre en évidence quelles étaient les conditions du bonheur pour les Français et si le travail en faisait ou non partie. La seconde est une enquête passée par la cfdt grâce à son réseau de militants auprès de plus de 80 000 personnes entre 1985 et 2001 portant sur divers aspects du travail. La troisième est une enquête menée par Serge Paugam auprès d'environ 1 000 salariés et qui cherche à distinguer les rapports des personnes au travail et à l'emploi dans un contexte de précarité accrue [18]. La quatrième est une enquête menée par l'insee, l'enquête « Histoires de vie », passée auprès de 8 000 personnes, qui vise à mieux comprendre les différentes sources de leur identité. Trois autres enquêtes internationales concernant de nombreux pays permettent également de prendre une

vue générale sur ce qu'il en est du rapport au travail dans une perspective comparative et dynamique ; il s'agit de l'« European Values Study » (evs) [19], de l'International Social Survey Program et de l'European Social Survey. L'exploitation systématique de ces enquêtes met en évidence une « singularité française » : les Français apparaissent à la fois comme ceux qui sont le plus attachés au travail en Europe, et ceux qui souhaitent le plus que le travail occupe une place moins importante dans leur vie [20]. On s'appuie aussi sur les résultats d'enquêtes quantitatives et d'entretiens approfondis menés dans 6 pays européens dans le cadre d'un projet de recherches sur le rapport des Européens au travail (Social Pattern of Relationship to Work, sprew) mené en 2007 et 2008 (Vendramin, 2008) et les recherches d'Isabelle Ferreras publiées dans *Critique politique du travail* (2007).

En revanche, plus le travail est assuré et l'emploi stable, plus les considérations s'éloignent du travail et s'attardent plutôt sur le souhait d'équilibre entre les différentes activités de la vie. On retiendra donc ce premier résultat : avoir un travail, c'est-à-dire un emploi, un métier, un boulot, est dans notre société un des éléments essentiels d'une vie normale. Dans notre société, aujourd'hui, le travail est un bien premier, une des formes de participation sans laquelle les autres ne valent que peu de chose. Dans nos sociétés, travailler – sans que rien de plus soit dit sur la nature et la quantité de ce travail – est une des modalités nécessaires de l'existence sociale. Ce qui rend d'autant plus préoccupante l'absence d'effectivité de l'inscription dans notre Constitution du droit au travail. En revanche, à mesure que cela est acquis, d'autres préoccupations se développent. L'enquête « Histoires de vie » de l'insee, qui pour la première fois met les différents investissements des individus en concurrence, révèle que le travail n'est pas ou plus la préoccupation centrale des actifs en emploi : les deux tiers indiquent en effet que, pour eux, le travail est « assez important, mais moins que d'autres choses (vie familiale, vie personnelle, vie sociale...) », ce qui constitue un résultat essentiel [21]. L'enquête sur les valeurs des Européens le confirme, en mettant en évidence les évolutions qui se sont opérées en vingt ans dans les pays européens : plus un pays est développé, moins il accorde d'importance au travail. À la question : « Une moindre importance du travail dans la vie serait une bonne chose ? », les Français étaient 66 % à répondre oui en 1999...

3. Le travail, obligation ou principal

moyen de se réaliser : la diversité des rapports au travail

Le travail est-il perçu d'abord et principalement comme un moyen de gagner sa vie ou un moyen de se réaliser ? Les différentes enquêtes apportent également des précisions fort importantes sur cette question.

Serge Paugam rappelle les résultats de l'enquête menée par John Goldthorpe et ses collègues entre 1962 et 1964 en Angleterre (publiée en France en 1972 sous le titre : *L'Ouvrier de l'Abondance*), qui avait mis en évidence que « l'ouvrier de l'abondance » était caractérisé par une relation au travail très instrumentale : « Ce qui compte avant tout pour lui, c'est la rétribution de son travail et non la valeur intrinsèque de celui-ci [...]. Le travail correspond alors à une tâche ordinaire à accomplir non pour s'épanouir en le réalisant mais pour atteindre des objectifs de consommation et de bien-être. » Qu'en est-il aujourd'hui ? On peut en avoir une idée en interrogeant les salariés sur leur satisfaction au travail. Paugam indique que la satisfaction dans le travail en lui-même concerne environ 85 % des salariés, mais que, d'une part, ce chiffre est sans doute surestimé, dans la mesure où il est difficile de dire à un enquêteur qu'on n'aime pas son travail, et que, d'autre part, ce chiffre est très différent selon le sexe, l'âge et surtout la csp (catégorie socioprofessionnelle) : 35 % des ouvriers non qualifiés avouent ne pas aimer leur travail. 65 % des salariés se disent satisfaits de leur salaire et on retrouve les mêmes différences selon le sexe, l'âge et la csp. « Il existe donc bien de très fortes inégalités dans le rapport au travail. »

L'enquête « Histoires de vie » confirme ces résultats. À la question de savoir : « Finalement, qu'est-ce qui l'emporte dans votre travail : 1 / les motifs de satisfaction ; 2 / les motifs d'insatisfaction ; 3 / les uns et les autres s'équilibrent à peu près ? », 48 % des personnes interrogées déclarent que finalement les motifs de satisfaction l'emportent sur les motifs d'insatisfaction (41 % déclarant que les deux s'équilibrent à peu près), mais ces réponses sont extrêmement différentes suivant la csp des personnes. Parmi les plus satisfaits, on trouve les professions libérales, les cadres de la fonction publique, les professeurs et professions scientifiques, à l'autre bout de l'échelle, les employés du commerce, les ouvriers non qualifiés de l'industrie, les policiers et militaires. Plus la csp et le salaire sont élevés, plus les personnes déclarent que les motifs de satisfaction l'emportent. Par ailleurs, les non-salariés et les salariés du public affichent des taux de satisfaction

supérieurs de dix points à ceux des salariés du privé.

L'enquête de la cfdt confirme également ce diagnostic en l'affinant. La question posée à un peu plus de 50 000 personnes visait précisément à distinguer si le travail est principalement perçu comme un moyen de vivre ou un des lieux de réalisation de soi : « Pour vous le travail, c'est : 1 / une obligation que l'on subit pour gagner sa vie ; 2 / une obligation et aussi un moyen de se réaliser ; 3 / être utile, participer à la vie en société ; 4 / réaliser un projet, une passion. » Un tiers définit le travail comme une obligation, 42 % comme à la fois une obligation et un moyen de se réaliser, 20 % répondent que c'est être utile et 5 % réaliser un projet, une passion. Les réponses sont diversifiées non seulement selon les catégories de salariés mais aussi selon les secteurs : on remarque notamment une forte différence entre le secteur privé (définitions 1 et 2) et le secteur public (3 et 4) ; par ailleurs, les ouvriers et les employés du privé, qualifiés ou non qualifiés, définissent principalement le travail comme une obligation subie. Deux autres résultats importent : plus le travail s'éloigne d'une finalité sociale et moins il comporte de relations directes avec des personnes, des clients ou des usagers, plus il est défini comme une obligation subie. En revanche, ceux pour lesquels le travail est un moyen de se réaliser, ou une façon d'être utile à la société sont des enseignants, des travailleurs sociaux, des salariés des hôpitaux, des professions de la santé : le travail apparaît plus de l'ordre de la vocation et son utilité est claire.

L'enquête sur les valeurs des Européens permet de remettre ces résultats dans une perspective européenne. S'interrogeant sur le point de savoir si, dans leur perception du travail, les Européens mettent plus ou moins en avant l'une des trois dimensions du travail que sont l'effort, les avantages concrets ou la réalisation personnelle, H. Riffault et J.-F. Tchernia concluaient : « Si l'exercice d'un travail a longtemps été un signe d'appartenance sociale, en même temps qu'un devoir moral, il semble qu'aujourd'hui, les Européens tendent à le considérer avant tout comme un moyen d'expression de leurs potentialités et comme une voie de réalisation personnelle [...]. Le travail tend aujourd'hui à être davantage chargé d'attentes relatives à la réalisation personnelle, et moins ressenti comme une norme sociale que ce n'était le cas il y a vingt ans. » [22].

Que conclure provisoirement de tout cela ? D'abord que l'on ne peut évidemment pas affirmer que tout travail est une œuvre. À l'évidence, une partie importante des travailleurs aujourd'hui considère le travail comme une obligation et non un moyen de se réaliser et on voit mal, objectivement, comment il pourrait en aller autrement tant l'activité

réelle de travail est parfois dénuée de sens. La différence entre le vécu ou la perception du travail selon les csp et les métiers est immense, au point que l'on n'est pas sûr que l'on puisse continuer d'employer le même mot pour tous [23]. Ensuite, qu'au cours du xx^e siècle, les attentes – individuelles et collectives – relatives au travail n'ont cessé d'aller en s'amplifiant. Ce n'est en effet plus seulement un revenu, un moyen de s'insérer que l'on attend du travail, mais bien en effet un moyen de se réaliser, de développer ses capacités, que ces attentes soient ou non raisonnables. À tel point que, désormais, les métiers rêvés ou ceux au sein desquels les individus semblent le plus se réaliser sont ceux que l'on considérerait jusque-là comme les plus éloignés du « travail » : les métiers d'artistes. Comme le rappelle P.-M. Menger, le travail artistique était conçu par le jeune Marx comme le modèle du travail non aliéné par lequel le sujet s'accomplit dans la plénitude de sa liberté en exprimant les forces qui font l'essence de son humanité. Le travail devrait être pour chacun le moyen de déployer la totalité de ses capacités. Mais simultanément, comme on l'a vu, le travail est concurrencé par d'autres activités qui semblent, au moins pour les personnes en emploi, tout aussi importantes que lui...

Notes

[1] Ce chapitre reprend, dans ses deux premières parties, l'argumentation générale développée plus en détail dans, D. Méda , *Le travail, une valeur en voie de disparition* Aubier, 1995, ; rééd. Flammarion, « Champs », 1998.

[2] Ph. Descola , cité par M.-N. Chamoux, Sociétés avec et sans concept de travail, *Sociologie du travail* , hors série, Dunod, 1994.. Voir aussi M.-N. Chamoux, in J. Kergoat et al.

[3] B. Malinowski , *Les Argonautes du Pacifique occidental*, Gallimard, 1989, p. 118.

[4] Aristote , *La Politique* , livre VIII, chap. III, Vrin, 1982.

[5] *Traité du gouvernement civil* , chap. 5, gf, p. 162-167.

[6] Albert O. Hirschman , *Les passions et les intérêts*, puf, p. 15.

[7] Marx , Notes de lecture, in *Économie et philosophie*, Œuvres, Économie t. II, Gallimard, 1979, p. 290-292.. Voir aussi *Principes d'une critique de l'économie politique*, Œuvres, Économie, op. cit., et *Ébauche d'une critique de l'économie politique*, in Œuvres, Économie, op. cit.

[8] Par exemple, E. Bernstein , *Socialisme théorique et social-démocratie*

pratique, Stock, 3^e éd., 1912.

[9] J. Habermas , La crise de l'État-providence, in *Écrits politiques*, Le Cerf, 1990.

[10] *Ibid.*

[11] A. Supiot (sous la dir.) *Au-delà de l'emploi*, Flammarion, 1999, p. 88.

[12] Sur ce point, outre D. Méda, 1999 et 2008, voir J. Gadrey et Jany Catrice, 2004, et l'ensemble des textes élaborés par le réseau fair (Forum pour d'autres indicateurs de richesse <http://www.idies.org/index.php?category/FAIR>), à l'occasion de la mise en place de la Commission Stiglitz. Voir aussi le rapport rendu par cette Commission en septembre 2009 au président de la République.

[13] M. Jahoda , *L'homme a-t-il besoin de travail ?* 1984, in F. Niess , *Leben wir zum arbeiten ? Die Arbeitswelt im Umbruch*, Köln, 1984.

[14] M. Jahoda , P. Lazarsfeld et H. Zeisel , *Les chômeurs de Marienthal*, Éd. de Minuit, 1991, p. 110.

[15] C. Baudelot et M. Gollac , Faut-il travailler pour être heureux ?, *insee Première*, n° 560 décembre 1997.

[16] Laurence Rioux , Les allocataires du rmi, *insee Première*, n° 720 juin 2000.

[17] Ceci est confirmé par A. Clark (2009), *Work, Jobs and Well-Being across the Millenium* , Working Paper n° 2009-02 School of Economics.

[18] S. Paugam , *Les salariés de la précarité*, puf, 2000.

[19] Voir notamment *Futuribles* n° 277 juillet-août 2002 ; P. Bréchon et JF Tchernia (dir.) *La France à travers ses valeurs*, Armand Colin, 2009.

[20] Lucie Davoine et Dominique Méda , Place et sens du travail en Europe : une singularité française ?, Document de travail du Centre d'études de l'emploi n° 962008, et « Les Français et la valeur travail », (2009), *Futuribles* n° 351, avril

[21] H. Garner , D. Méda et C. Senik , La place du travail dans l'identité, *Économie et statistique*, n° 393-394 2006.

[22] H. Riffault et J.-F. Tchernia , Les Européens et le travail, un rapport plus personnel, in *Futuribles* , op. cit. p. 77.

[23] Voir ce qu'en dit Galbraith , dans *Les mensonges de l'économie*

Chapitre II

Crise de l'emploi, transformations du travail

En un siècle, les conditions d'exercice du travail et l'activité concrète de travail elle-même ont considérablement changé : « Sous Napoléon I^{er}, deux tiers des actifs travaillent dans l'agriculture, à l'aube de l'an 2000, deux tiers des actifs travaillent dans les services. » [1] L'industrie, passée par son apogée en 1974 diminue depuis, comme les effectifs des ouvriers : alors qu'à la veille de la Première Guerre mondiale, la classe ouvrière est plus nombreuse que tout autre groupe social, trois groupes sont aujourd'hui d'importance comparables : les ouvriers, les employés, les cadres et professions intermédiaires. Le travail ne consiste plus principalement à transformer une matière, il est devenu plus abstrait. Parallèlement, l'heure de travail est aujourd'hui 28 fois plus productive que celle de 1830. Le pouvoir d'achat du salaire moyen a été multiplié par 11 ou 12. À la question de savoir : « Pourquoi nous travaillons ? », Fourastié répondait tout naturellement en 1959 : « Pour produire » et il semblait augurer d'un développement sans fin du travail étant donné « l'énorme faculté de consommation qu'effectivement ou virtuellement recèle le corps humain ». Mais, depuis une trentaine d'années, cette belle mécanique s'est grippée. Avec l'avènement de la société salariale, le travail est devenu le fondement d'une nouvelle sécurité, rendant l'accès à l'emploi absolument nécessaire. Le caractère massif et durable du chômage, l'effritement de la norme d'emploi et la dégradation des conditions de travail depuis trente ans rendent aujourd'hui urgente la sécurisation des trajectoires professionnelles.

I. L'invention de l'emploi : la mise en place de la société salariale

1. De la « liberté » du travail au droit du travail

Au xviii^e siècle, au moment même où le travail est en train d'être conçu comme la source de toute richesse se développe la prise de conscience qu'un nombre grandissant de personnes ne dispose que de leur travail pour vivre, que la misère se développe et qu'une des solutions à celle-ci est de rendre l'accès au travail plus facile et de promouvoir la « liberté » du travail. Turgot développe l'idée selon laquelle la suppression des privilèges ou des organisations corporatistes rationnant l'entrée dans certains métiers permettra à tous ceux qui en ont besoin de trouver un travail : « Nous devons à tous nos sujets, écrit Turgot, de leur assurer la jouissance pleine et entière de leurs droits ; nous devons surtout cette protection à cette classe d'hommes qui, n'ayant de propriété que leur travail et leur industrie, ont d'autant plus le besoin et le droit d'employer, dans toute leur étendue, les seules ressources qu'ils aient pour subsister. »

En 1776, l'édit de Turgot [2] interdit aux maîtres, compagnons et ouvriers de former des associations. Le décret d'Allarde et la loi Le Chapelier, dans la droite ligne de cette conception, sont votés au printemps 1791. Désormais tous les privilèges des professions sont supprimés. Toute personne devient libre d'exercer telle profession, art ou métier qu'elle trouvera bon, moyennant le paiement d'une patente : « La faculté de travailler est un des premiers droits de l'homme. Ce droit est sans doute la première propriété, la plus imprescriptible. » Désormais, « c'est aux conventions libres d'individu à individu à fixer la journée pour chaque ouvrier » et à celui-ci de maintenir la convention qu'il a faite avec celui qui l'occupe. Le montant de la journée de travail dépend également des conventions librement faites entre les particuliers. Le Code civil achève l'œuvre libérale de la Révolution française : « Les conventions légalement formées tiennent lieu de loi à ceux qui les ont faites » : la société est fondée sur des relations libres entre des individus libres, égaux, responsables. Ces relations sont réglées dans un cadre contractuel qui est censé concilier les intérêts de chacun (mais qui est évidemment une fiction puisque les deux parties ne sont pas égales). Le travail est désormais une marchandise vendue sur un marché qui obéit à la loi de l'offre et de la demande. Le rôle de l'État se limite à des fonctions régaliennes. Il n'a pas à intervenir dans les relations entre particuliers qui relèvent du contrat.

Très rapidement, néanmoins, un certain nombre de phénomènes vont

converger pour mettre en évidence que le travail « libre » n'est pas une solution définitive. Le premier est le développement du paupérisme. Le xix^e siècle voit en effet se développer une nouvelle forme de misère : celle de la classe ouvrière, née avec l'industrialisation. Tout au long du siècle se développe une littérature consacrée à la description des conditions de vie des ouvriers. Le *Tableau de l'état physique et moral des ouvriers dans les principales fabriques de soie, coton et laine* du Dr Villermé (1840) est l'ouvrage qui a le plus fort retentissement ; mais beaucoup d'autres, à la même époque, mettent en évidence l'état de dégradation physique et morale des populations, hommes, femmes, enfants, attirés par les grandes villes et employés dans les premières grandes manufactures. « Nous avons été frappés, écrit Simonde de Sismondi en 1837, de la misère du pauvre, de l'accroissement effrayant d'une classe autrefois inaperçue, celle des prolétaires, qui menace l'existence de la civilisation [...]. Nous avons vu que plus un pays faisait de progrès vers l'activité commerciale et vers l'accumulation de richesse, plus on voyait se multiplier le nombre des hommes qui n'ont aucune part à cette richesse, aucune garantie de leur existence, aucun passé, aucun avenir. » [3]

La manufacture est la conséquence de la mécanisation et constitue un moyen d'améliorer la productivité du travail par la division des tâches. À côté des relations maître-compagnon de la petite entreprise artisanale commence donc l'entreprise de disciplinarisation du travail ouvrier, avec la mise en place et le développement de la grande industrie. Insécurité et dépendance contribuent ainsi à remettre en cause les principes de l'organisation libérale du travail : d'une part, la liberté du travail ne permet pas à tous d'accéder à un travail ; d'autre part, l'égalité contractuelle de principe qui reste le fondement du contrat de travail se trouve remise en cause dans les faits : non seulement celui qui fournit son travail n'est pas réellement l'égal de celui qui l'embauche, puisqu'il dépend de cette embauche pour sa subsistance, mais cette embauche le soumet également à un contrôle étroit de son activité.

Parallèlement à l'insécurité du travailleur et à l'approfondissement de sa dépendance se développe, chez les penseurs sociaux et les politiques, la peur de l'explosion sociale et du mouvement ouvrier. La pauvreté devenue insupportable du fait de ses conséquences sociales et sanitaires, ainsi que la remise en cause radicale et violente de l'ordre établi dont est porteur le mouvement ouvrier vont dès lors contraindre les pouvoirs publics à intervenir dans les relations du travail.

On estime en général que la loi du 22 mars 1841 relative au travail

des enfants employés dans les manufactures, usines ou ateliers, qui fixe l'âge d'admission dans les usines à 8 ans et limite la durée journalière du travail à huit heures pour les enfants de 8 à 12 ans, constitue l'acte fondateur de l'intervention de l'État dans les relations du travail. Modeste dans ses exigences et finalement peu appliquée, la loi de 1841 constitue à la fois une rupture essentielle – puisque l'État porte une première atteinte au principe de la liberté contractuelle – et un prolongement de la fonction traditionnelle, régaliennne de l'État, qui vise à protéger l'ordre public et à garantir l'existence de la nation. Il s'agit en effet de limiter le recours au travail des enfants, pour des raisons humanitaires certes, mais aussi militaires et démographiques.

Les trois lois du xix^e siècle visant à protéger les plus faibles (les enfants en 1841, les filles mineures en 1874 et les femmes en 1892) restent dans le droit fil d'une conception encore relativement restrictive du rôle de l'État [4], où celui-ci développe une protection légale à l'égard des « faibles ». L'encadrement général de la durée du travail se mettra en place au début du xx^e siècle (loi du 30 mars 1900 instituant la journée de onze heures). L'objectif hygiéniste de la protection légale va peu à peu laisser place à un objectif de protection généralisée de la population ouvrière puis salariée. La reconnaissance, par la jurisprudence en 1907, de la subordination du salarié à l'égard de l'employeur, constitue une étape essentielle dans l'évolution du rôle protecteur exercé par les pouvoirs publics, aboutissant à la définition du contrat de travail : « Convention par laquelle une personne s'engage à mettre son activité à la disposition d'un autre, sous la subordination de laquelle elle se place, moyennant rémunération. » La reconnaissance, d'abord par la jurisprudence, puis par la loi, de l'état de subordination inhérent au statut de salarié (la soumission du travailleur à l'autorité de l'employeur constitue la caractéristique essentielle du contrat de travail) va permettre au droit du travail de se développer : « Les contrats de travail sont soumis à un ordre public de protection dont la caractéristique essentielle est de compenser la subordination par l'attribution de droits attachés à la seule qualité de salarié [...]. Au lieu que la définition des droits et devoirs respectifs des parties soit réglée individuellement dans le cadre de chaque contrat de travail, ceux-ci font l'objet d'une définition collective imposée par l'État. Ces dispositions d'ordre public insèrent un statut dans chaque contrat de travail. » [5].

Le droit du travail consacre dès lors les grandes libertés collectives : la liberté syndicale (1884) ; le droit de grève (1946) ; le droit à la négociation collective (1946). Le droit du travail s'est constitué pour affirmer un impératif de sécurité dans le travail et a eu pour premier objet de civiliser les relations de travail en étendant à l'intérieur des

entreprises le principe de sécurité des personnes. Au cours du ^{xx}^e siècle, ce qui s'est affirmé, c'est la sécurité dans le travail.

2. La spécificité du travail salarié

Mais le droit du travail, qui s'est développé pour répondre à l'inégalité de fait de la relation salariale, ne pouvait à lui seul répondre à l'insécurité qui est, au départ, le propre de la classe ouvrière. Vivre de son travail, c'est en effet dépendre absolument de la continuité de celui-ci : toute interruption du travail, pour cause de maladie, d'accident, de vieillesse ou de chômage, fait en effet sombrer l'ouvrier et sa famille dans la pauvreté, sa seule source de revenu disparaissant en même temps. Simonde de Sismondi rappelle dans ses *Études sur l'économie politique*, en 1837, la misère de ces hommes qui, « vivant du travail de leurs bras, obtiennent quelquefois une ample rémunération de leurs efforts, mais qui, dès le lendemain, sans qu'il y ait de leur faute, sans qu'aucune prudence de leur part puisse les en préserver, peuvent se voir privés de leur subsistance ». Longtemps, la prévoyance individuelle va rester le seul moyen de se préserver de l'insécurité : les ressources de son travail doivent pouvoir être utilisées par l'ouvrier pour assurer sa propre protection. Cet objectif de prévoyance individuelle, thème privilégié de la pensée libérale de l'époque, correspond par ailleurs à un idéal de la classe ouvrière naissante : épargner, se constituer un capital, c'est garder l'espoir de sortir un jour de la condition ouvrière et d'accéder à la propriété qui, elle, continue de constituer une forme de protection supérieure. Il y a là un point absolument fondamental, sur lequel a parfaitement insisté H. Hatzfeld : assez loin dans le ^{xix}^e siècle, théoriciens et ouvriers continuent de ne penser la condition ouvrière et le fait de vivre de son travail que comme un état passager, dont il est possible de sortir, individuellement et collectivement, par l'accès à la vraie richesse et à la vraie source de sécurité qu'est la propriété. Cette question fait l'objet, à partir de la Révolution française et pendant les décennies qui suivront, de nombreux débats. Personne n'envisage la condition ouvrière ou le fait de vivre de son seul travail comme un état définitif et moins encore comme un idéal. Il faudra donc, pour passer à un autre état de la pensée, non seulement que le nombre des ouvriers continue à augmenter considérablement et la misère avec eux, mais aussi que l'on en vienne à comprendre que l'idéal des sans-culottes, l'accession de tous à la propriété, même modeste, mais support de sécurité, n'advient pas.

D'une part, donc, la conception individualiste de la prévoyance entre

en contradiction avec les nouvelles conditions de travail : elle ne permet pas d'assurer convenablement la protection du salarié, notamment en raison de la quasi-impossibilité d'épargner pour la majeure partie de la classe ouvrière. D'autre part, à mesure que progressent la grande industrie et les ouvriers, s'éloigne l'idéal de ces derniers de devenir propriétaires : il faut désormais trouver, pour ceux qui ne disposent que de leur force de travail pour vivre, un moyen aussi sûr que la propriété pour assurer leur sécurité. Ce sera sur des droits ouverts par le travail lui-même, grâce à une obligation faite aux travailleurs et à leurs employeurs de cotiser pour couvrir des risques éventuels. Les assurances obligatoires feront désormais office de propriété. Cette décision, qui mettra un siècle à produire de véritables effets, est énorme de conséquences : elle met en effet désormais au centre de la société le travail et fait du travail lui-même la source de la sécurité. Elle est la preuve que le salariat a désormais pris une place centrale dans la société.

C'est aussi une décision quasi irréversible, parce qu'à mesure que des droits seront attachés au travail lui-même, ce dernier occupera nécessairement cette position centrale : « On comprend que l'acceptation du salariat à part entière représente une étape décisive de la promotion de la modernité : un modèle de société dans lequel les positions sociales sont essentiellement définies par la place occupée dans la division du travail », écrit Castel [6]. En élaborant un modèle où la sécurité s'ancre désormais principalement dans le travail, certes, on sort la classe ouvrière de la misère et l'on invente un extraordinaire « montage de travail et de protection », mais l'on rend le travail lui-même absolument nécessaire, central dans tous les sens du terme.

Rappelons les grandes étapes de la stabilisation du travail salarié : parallèlement à un mouvement mutualiste qui utilise la technique assurantielle mais reste fondé sur l'adhésion facultative, se développent, à l'initiative de certains patrons, des caisses de retraite et de prévoyance ; l'État intervient lui-même dans deux domaines : les accidents du travail et la vieillesse avec la loi de 1898 sur « la responsabilité dont les ouvriers sont victimes » et la loi de 1910 sur les retraites ouvrières et paysannes qui établit une assurance obligatoire en faveur des salariés de l'industrie et du commerce, des professions libérales et de l'agriculture. Même si le système apparaît encore « réservé » aux salariés dont les salaires sont inférieurs à un taux déterminé, déjà « un nouveau rapport salarial s'est constitué, à travers lequel le salaire cesse d'être la rétribution ponctuelle d'une tâche. Il assure des droits, donne accès à des prestations hors travail et permet une participation élargie à la vie sociale : consommation, logements, instruction et même, à partir de 1936, loisirs » [7]. De 1930 à 1975, se

met en place « la société salariale », marquée notamment par le fait que la population active devient majoritairement salariée [8] et que le salariat ne se confond désormais donc plus, loin de là, avec la population ouvrière [9]. En un siècle, de condition indigne [10], le salariat est devenu l'état le plus désirable.

3. L'élaboration de la norme d'emploi

Beveridge est celui qui démontre le mieux que l'État, à partir de 1945, ne peut plus se limiter à une politique du travail et de la protection sociale, mais doit également mettre en place une politique du plein-emploi. Il rend en 1944 un rapport intitulé « Le plein-emploi dans une société libre » [11]. Le contenu de l'ouvrage manifeste, plus encore que le titre, la conviction que le plein-emploi constitue l'un des piliers essentiels d'une société libre. Il y a « plein-emploi », écrit Beveridge, lorsqu'il y a toujours davantage d'emplois vacants que de chômeurs, ces emplois étant rémunérés à des salaires équitables et étant d'une nature et d'une localisation telles que l'on peut raisonnablement s'attendre à ce que les chômeurs les acceptent. Pour l'obtenir, il faut : 1 / maintenir, en tout temps, un montant de dépenses suffisant ; 2 / exercer un contrôle sur la localisation de l'industrie ; 3 / assurer la mobilité organisée de la main-d'œuvre.

Le premier de ces points est, indique Beveridge, le plus important : il incombe à l'État d'assurer qu'un montant total suffisant soit dépensé et par conséquent que les citoyens soient protégés contre le chômage massif. C'est ce que Salais a appelé la convention keynésienne de plein-emploi : à partir du moment où la sécurité des citoyens est conditionnée par le travail, la possession par chacun d'un emploi devient absolument essentielle et il est du devoir de l'État d'assurer, en permanence, le plein-emploi. C'est aussi au prix d'un accroissement sans relâche de la consommation des ménages que la production pourra continuer de croître et le plein-emploi d'être assuré. C'est à ce moment qu'est conceptualisée la notion d'emploi dans son sens actuel de « monade individuelle » (c'est-à-dire d'unité simple) dont l'agrégation produit, sans solution de continuité, le plein-emploi dans son sens macro-économique [12].

Parallèlement, s'instaure, entre 1945 et 1975, la norme d'emploi, celle du contrat à durée indéterminée (cdi) à temps plein. M.-L. Morin et F. Dauty [13] rappellent qu'au début du xx^e siècle le concept moderne d'emploi n'existait pas mais était cependant utilisé dans une acception proche de la nôtre dans la fonction publique pour désigner la fonction normale et permanente occupée par tel ou tel fonctionnaire. À cette

époque, les employés bénéficiaient de contrats à durée déterminées de longue durée. Le travail de l'ouvrier était, lui, lié aux aléas de la production. Dans ce contexte, la distinction entre cdi et cdd n'avait qu'une importance mineure car l'un et l'autre étaient en fait de très courte durée : ce sont les règles de droit commun propres à chaque catégorie de contrats qui s'appliquaient et l'exercice du droit de résiliation unilatérale était considéré comme un droit réciproque destiné à protéger la liberté des deux parties, « sans qu'il y ait lieu de distinguer entre la démission et le licenciement ». Apporter des garanties sur la poursuite du contrat de travail répondra par la suite, certes, à une exigence de protection du salarié engagé dans une relation de subordination inégalitaire, mais aussi au souci des employeurs d'assurer la stabilisation de la main-d'œuvre dans l'entreprise, au-delà de l'accomplissement de tâches concrètement définies, pour répondre aux nécessités de la production telle qu'elle est organisée dans l'entreprise moderne. Du point de vue économique, la notion d'emploi est donc liée à l'inscription dans la durée de l'action de l'entreprise, organisée autour de la définition des postes de travail, de fonctions abstraitement définies tout en tenant compte des variations possibles de cette activité. Ces garanties ne rendent pas impossible la rupture du contrat de travail, mais donnent consistance à l'objectif de stabilité de l'emploi. Cela sera encore plus le cas avec la loi du 19 février 1958 qui distingue le préavis de licenciement, régi par la loi, et le préavis de démission, fonction des usages. Le droit de rupture n'est plus réciproque, le droit de licenciement devenant un acte juridique régi par des règles légales et professionnelles propres. Les réformes de 1973 et 1975 relatives au licenciement individuel et au licenciement économique iront encore plus loin, puisqu'elles feront de la liberté de rompre le cdi un acte juridique qui doit répondre à des règles substantielles de forme et de fond : le licenciement doit désormais être causé par des circonstances objectives, qu'il s'agisse d'une cause réelle et sérieuse dans le licenciement individuel ou d'une cause économique dont la loi précise la définition.

C'est ainsi que peu à peu le cdi va se constituer comme la forme de référence des situations d'emploi typiques, la loi de 1982 posant que le cdi est la forme de droit commun du contrat de travail. Le cdd, lui, peut être conclu pour l'accomplissement d'une tâche précise et limitée dans le temps : il est devenu la forme juridique de situations dans lesquelles le salarié accomplit un travail, une tâche concrètement définie, qui s'oppose par là même à l'emploi lié à l'activité normale de l'entreprise et qui peut donc se poursuivre.

On comprend mieux, dès lors, pourquoi l'attente principale est aujourd'hui d'avoir un emploi, c'est-à-dire non seulement d'exercer un

travail mais surtout d'avoir accès à une place, dans le système de production et dans la société, qui permet l'obtention d'un revenu mais aussi de droits sans lesquels il est quasiment impossible de vivre normalement aujourd'hui. C'est aussi ce qui explique que l'on puisse détester son travail et aimer son emploi : « L'emploi désigne la place et les droits que l'on obtient en travaillant : très souvent les salariés acceptent donc les contraintes du travail, même très dures, parce qu'ils tiennent au statut social que celui-ci leur confère dans la société globale [...]. Par le maintien de leur emploi, ils assurent en effet leur protection sociale actuelle et future et donc la garantie de leur niveau de vie au-delà de leur période d'activité [...]. L'emploi leur donne un statut qui dépasse en réalité celui qui découle directement de leur travail. » [14]

II. Transformations et remises en cause du travail et de l'emploi

1. Montée du chômage

On a coutume de dater du milieu des années 1970 et du premier choc pétrolier le début de la « crise » dans laquelle seraient entrées les économies européennes. Au ralentissement de la croissance s'est progressivement ajouté un mouvement dit de mondialisation. Des transformations profondes se sont produites tant dans la nature des produits échangés que dans le mode de spécialisation et la géographie des échanges internationaux. La division internationale du travail s'est modifiée, ce qui explique en partie la nature et l'ampleur des restructurations industrielles auxquelles ont dû faire face l'Europe et la France depuis près de trente ans. Les systèmes sociaux eux-mêmes sont entrés en concurrence, l'insertion de nouveaux pays dans le cadre de la concurrence mondiale se faisant souvent grâce à leurs faibles coûts de main-d'œuvre et donc par le travail, désormais souvent considéré comme une variable d'ajustement. Parallèlement à cette mondialisation où le coût des facteurs de production devient un atout majeur, les politiques de régulation nationales ont perdu de leur efficacité : à partir de 1983 en France, on renoncera à des politiques keynésiennes ou des politiques de revenus considérées comme peu efficaces en marché très ouvert. Parallèlement, la libéralisation des

mouvements de capitaux exerce des effets considérables sur les entreprises, en les soumettant à des exigences extrêmement fortes de la part des actionnaires : le capital investi dans celles-ci doit en effet présenter une rentabilité au moins égale à celle des placements financiers : les logiques financières ont désormais pris le pas sur les logiques industrielles.

Les Trente Glorieuses avaient constitué une période de plein-emploi, voire, écrivent Marchand et Thélot, de suremploi, marquée seulement par des fluctuations conjoncturelles du chômage, ou, en fin de période, par un chômage d'adaptation. À partir de 1974, s'ouvre une période de croissance « vertigineuse » du chômage. Depuis cette date, elle a été quasi permanente : de 593 000 en moyenne annuelle en 1973, le nombre de chômeurs au sens du bit est passé à 3 248 000 en 1996 et à 2 602 000 à la mi-2003, après plusieurs années de diminution entre 1997 et 2001. Les chômeurs représentaient 10 % de la population en 2004. Après la décrue des années 2006 et 2007, le chômage a connu une augmentation spectaculaire sous le coup de la crise mondiale atteignant 9,1 % au premier trimestre 2009.

La définition du chômage a mis un certain temps à se stabiliser et n'est apparue en son sens moderne qu'à mesure que le travail salarié lui-même se constituait, que les différences entre temps de travail et temps hors travail ainsi qu'entre vagabondage et perte d'emploi se précisaient et à mesure que la pluri-activité caractéristique du début de l'époque industrielle s'effaçait : en 1860, « plus de 15 % des actifs des établissements industriels » chôment « en moyenne sur l'année, c'est-à-dire sont absents de l'établissement : pour l'essentiel, ils travaillent aux champs et à la vigne. À la fin du siècle, le phénomène aura pratiquement disparu » [15]. En 1896, c'est le critère de la rupture avec l'établissement qui est retenu. Être au chômage suppose un lien avec un établissement, un arrêt de l'activité habituelle et d'être âgé de moins de 65 ans. En 1953, c'est une tout autre définition qui prévaut, puisque la recherche d'emploi s'ajoute à la rupture du lien salarié : sont désormais également considérés comme chômeurs les individus qui, n'ayant jamais travaillé ou n'ayant pas occupé un emploi salarié, sont à la recherche d'un emploi.

Depuis 1974, le chômage n'a cessé d'augmenter – sauf durant quelques rares phases de rémission – et sa durée moyenne de s'allonger : son augmentation a principalement frappé les jeunes, au moins jusqu'au milieu des années 1980, et a été beaucoup plus sensible au sein de la main-d'œuvre peu qualifiée qu'au sein de celle qualifiée : « Fondamentalement, la rupture de 1974 a ouvert une période où c'est parmi la main-d'œuvre ouvrière, spécialement non

qualifiée, parmi les employés non qualifiés aussi, que l'augmentation du chômage a été la plus forte. » [16]

Le chômage exerce au moins trois types d'effets : d'abord, il entraîne des conséquences individuelles extrêmement fortes, allant jusqu'à remettre en cause l'image que les personnes avaient d'elles-mêmes. Non seulement le chômage entraîne une amputation très forte des ressources mais il constitue aussi une atteinte à l'estime de soi en remettant brutalement en cause ce dont le travail était crédité : une utilité, un lien social, une occupation, l'inscription dans une communauté. Les premières enquêtes sur le sujet, notamment celle de Dominique Schnapper, avaient bien mis en évidence combien le chômage constitue une épreuve, une expérience traumatisante : « Le plus grand nombre de chômeurs vivent dans le malaise, traversent une crise psychologique, se trouvent psychologiquement fragilisés [...] la condition de chômeurs conduit les individus à remettre en question leur identité personnelle et sociale. » [17] Les travaux réalisés dans la décennie suivante [18] ne feront que confirmer ce propos, à mesure que le chômage se massifie et que le chômage de longue durée notamment se diffuse.

Les études et les films récents qui ont été consacrés aux effets du chômage sur la vie des personnes mettent en évidence, comme les études menées à Marienthal, une difficulté à recomposer un emploi du temps structuré, à faire face à un temps vide ainsi qu'à une perte d'utilité sociale et le sentiment d'être, comme l'écrivait Castel, un « inutile au monde », qui n'a plus le droit d'apporter sa contribution à l'effort ou à la production nationale, un surnuméraire dont personne n'a besoin. Les études menées sur les Rmistes, qui touchent un revenu et ne travaillent pas, ainsi que d'autres études, ont également bien mis en évidence que la majorité des personnes ne souhaitent pas, même lorsqu'elles ont des revenus, vivre sans travailler. Dans une société qui a fait du travail sa norme, le manque de travail, l'absence de travail restent un événement extrêmement dur à supporter, d'autant plus lorsque les chômeurs sont soupçonnés d'être volontaires, triés entre employables et inemployables et plus encore lorsque les règles d'indemnisation deviennent de plus en plus restrictives. Rappelons en effet que, pour voir son chômage indemnisé, le salarié doit avoir travaillé pendant une certaine durée, les allocations versées étant proportionnelles à la durée d'affiliation et au montant du salaire qui était touché. Fin 2004, sur les 4 356 000 chômeurs potentiellement indemnisables, 62,3 % recevaient une allocation chômage [19]. Mais le chômage exerce un second effet, collectif celui-là, c'est la pression à la baisse des salaires ou au moins à leur stabilisation, les chômeurs devenant une « armée de réserve » susceptible de travailler à vil prix

dès lors qu'un salarié ferait valoir des exigences trop fortes. Il exerce un troisième effet, non négligeable : la rupture d'avec la situation relativement claire qui existait avant 1974 entre travail et non-travail. D'une part, parce que pour combattre le chômage se sont développées des politiques d'emploi qui ont multiplié les contrats atypiques à mi-temps et faiblement rémunérés, parfois assimilés à de véritables contrats de travail, parfois non, ou les situations intermédiaires lors du passage de la formation à la vie active ou du passage de la vie active à la retraite (stages, alternance, préretraite, dispense de recherche d'emploi) ; d'autre part, parce qu'il a été admis que les chômeurs pouvaient exercer des activités dites réduites et que les statuts entre chômage et emploi à temps plein se sont multipliés. Ces évolutions ont contribué à nourrir un débat autour de la norme d'emploi : l'emploi salarié s'exerçant dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée peut-il toujours être considéré comme une référence ou une norme ?

2. La remise en cause de la norme d'emploi

Plusieurs éléments sont à prendre en considération pour tenter de comprendre les profonds changements intervenus ces vingt dernières années dans l'organisation des entreprises et, dès lors, dans le travail et l'emploi. Les facteurs liés à la mondialisation et à l'exacerbation de la concurrence entre les pays et les entreprises, la montée des logiques financières à côté des logiques industrielles, la diffusion massive de nouvelles technologies de production, d'information et de communication, la tertiarisation des économies, la montée des préoccupations liées au client et à la qualité y ont tous contribué. Se sont substituées ou surajoutées à l'organisation taylorienne du travail existante, fondée sur la production de série et de masse et sur une séparation relativement stricte entre la conception et l'exécution, de nouvelles organisations du travail permettant aux entreprises d'être plus réactives et plus flexibles, de travailler en juste à temps et/ou de répondre de la manière la plus souple possible aux aléas de l'activité et aux exigences du client. Cela est vrai des services comme des organisations industrielles. Se sont ainsi fortement développées plusieurs formes de flexibilités, notamment une flexibilité interne jouant sur le temps de travail des salariés en place ; une flexibilité externe consistant à adapter le volume de main-d'œuvre aux rythmes de l'activité (embauches de cdd et d'intérim) ; une forte externalisation d'un certain nombre de fonctions, d'abord de celles considérées comme ne constituant pas le cœur de l'entreprise, ensuite de celles considérées comme non stratégiques, jusqu'à des fonctions

centrales comme la gestion des ressources humaines...

C'est notamment en raison du recours massif et de plus en plus banalisé, ces vingt dernières années, à ces deux dernières formes de flexibilité que l'on a pu parler de remise en cause en profondeur de la norme d'emploi. Il faut certes distinguer les stocks des flux : à ne considérer que les flux, on pourrait en effet croire que le cdi est menacé de disparition (ces dernières années, dans les entreprises de 50 salariés et plus, les trois quarts des embauches hors intérim ont été réalisées en cdd). Les emplois à durée limitée (cdd, intérim, apprentissage, contrats aidés) représentaient en 2007, en stock, 12 % des salariés du secteur privé, leur nombre ayant été multiplié par plus de deux entre 1985 et 2000. Plus profondément, le cdd notamment a été banalisé dans la mesure où il constitue aujourd'hui une modalité extrêmement répandue d'entrée sur le marché du travail pour les jeunes, y compris pour les diplômés : en 2005, plus d'un tiers des jeunes de 15 à 29 ans étaient en contrat à durée limitée contre une moyenne de 14 % pour l'ensemble des salariés. La fin du cdd est aussi cause principale d'entrée en chômage. Paradoxalement, ce sont les dispositifs de la politique d'emploi qui ont aussi contribué à banaliser les formes d'emploi atypiques : les mesures d'insertion ou d'aide proposées sont largement composées de contrats à durée limitée.

Mais l'insécurité n'est pas seulement liée au type de contrat. Ainsi, le cdi ne constitue plus systématiquement une protection contre le risque de chômage. L'entreprise peut être menacée par une baisse d'activité, une faillite, une délocalisation, ses employés par une externalisation ou un licenciement. Les restructurations et les licenciements se sont en effet multipliés en France depuis les années 1980, avec une pointe en 1993, une reprise à partir de 2001 puis à nouveau en 2008. Il faut de surcroît distinguer plusieurs types de licenciements, diversement accompagnés. Celui qui l'est le plus est le licenciement économique qui fait l'objet d'un plan social, dit désormais plan de sauvegarde de l'emploi. Des mesures sont mobilisées pour aider les salariés à passer en préretraite, à se reconvertir ou à se reclasser. Ces mesures, même si elles ne sont pas extrêmement efficaces du point de vue du reclassement, ont au moins le mérite d'exister. Mais restent tous les licenciements économiques qui ne font pas l'objet d'un tel plan et les licenciements pour motif personnel dont le nombre s'est considérablement accru ces dernières années et qui semblent s'être développés concomitamment à la diffusion des nouvelles formes de management par objectifs (notamment avec des obligations de résultat plus contraignantes) et constituer, pour partie, un moyen de réduire les effectifs et de recomposer la main-d'œuvre moins visible, plus indolore et plus sélectif que les licenciements économiques [20]. On

sait aussi que ces dernières années se sont développés des licenciements dits « boursiers » qui ne répondaient pas à une baisse d'activité impossible à contrer mais à une volonté d'améliorer la compétitivité de l'entreprise. La réduction d'effectifs est devenue un moyen préventif de soigner sa compétitivité et de plaire au marché.

Le licenciement n'est pas le seul risque qu'encourent les salariés : les entreprises ont multiplié ces vingt dernières années l'externalisation de pans entiers de leurs activités. Celles-ci peuvent être filialisées, ou sous-traitées à d'autres entreprises, voire à des indépendants, c'est-à-dire en général à des structures plus petites, où le dialogue social et les règles sont moins développés (c'est le cas dans les entreprises de moins de 50 salariés). Sont externalisées les fonctions les moins stratégiques et donc la main-d'œuvre qui l'est également jugée le moins : les travailleurs âgés, jeunes, peu qualifiés. On a assisté parallèlement à une multiplication de fausse sous-traitance et faux indépendants, caractérisés par le fait qu'ils ne dépendent que d'un donneur d'ordre et se trouvent *de facto* sous sa dépendance complète.

Le recours à la « fausse » sous-traitance ou au faux indépendant permet de contourner les règles du salariat et de passer d'un contrat de travail, avec toutes les protections qu'il suppose, à un simple contrat commercial entre deux entités échangeant une prestation de service, avec le risque d'un retour au marchandage ou au tâcheronnage qui préexistait au salariat : « On voit bien comment cet éclatement de l'entreprise, aussi bien dans ses modes de gestion que dans son organisation se retrouve au niveau de l'emploi qui se disperse en cercles concentriques autour du noyau des contrats à durée indéterminée, à temps plein et à forte protection sociale. Au centre, les statuts les plus stables, à la périphérie, les supplémentaires et les précaires. » [21] Dans un tel contexte, on voit bien que l'équilibre qui s'était construit, l'échange relativement pondéré « subordination contre sécurité », a été largement entamé. Dans cette entreprise de filialisation, de sous-traitance, voire de recours au faux travail indépendant, le risque est entièrement supporté par le salarié ou le nouvel indépendant. Situation que le droit du travail a du mal à appréhender et à corriger dans la mesure où il a été précisément construit autour du salariat et qu'il visait d'abord à protéger les salariés.

La norme d'emploi et la stabilité de l'emploi sont-elles ou non, du fait de cet accroissement du risque supporté par les salariés, remises en cause ? Une étude beaucoup commentée a montré que, si l'ancienneté moyenne dans l'emploi n'a pas diminué ces vingt dernières années dans les pays de l'ocde, on constate « une augmentation simultanée de

la part d'emplois de courte ancienneté et de la part d'emplois de grande ancienneté » [22]. Une autre a mis en évidence une augmentation du nombre de passages du chômage vers l'emploi et de l'emploi vers le chômage, qui concerne principalement des personnes peu qualifiées : « Entre 2000 et 2001, près d'un quart des ouvriers et employés non qualifiés ont changé de situation sur le marché du travail, et en moins de vingt ans, l'absence de diplôme, qui coïncide le plus souvent avec un emploi non qualifié, s'est affirmée comme un handicap majeur pour accéder à l'emploi stable. L'augmentation de la mobilité concerne principalement les jeunes ouvriers et employés non qualifiés et les mêmes personnes en seconde partie de carrière. » [23] Parallèlement, la proportion des personnes de plus de vingt ans d'expérience qui sont chez leur employeur depuis le début de leur carrière a progressé de moitié en vingt ans. D'un côté, donc, des personnes peu qualifiées qui ont connu, à leurs débuts sur le marché du travail mais aussi en milieu et en fin de carrière, des mobilités accrues, de l'emploi au chômage et du chômage à l'emploi, avec de nombreux passages par l'intérim ; de l'autre, des cadres, des professions intermédiaires, des employés qualifiés, essentiellement des salariés de la fonction publique, des grandes entreprises industrielles, de la banque ou de l'assurance, qui ont vu leur ancienneté augmenter et leur stabilité affirmée. Telle est la principale conclusion du rapport du Conseil de l'emploi, des revenus et de la cohésion sociale de 2005 consacré à la sécurité de l'emploi : si l'on entend par « sécurité de l'emploi » le fait pour une personne de demeurer employée sans interruption notable même s'il y a changement d'entreprise (par convention, cela consiste, pour une personne en emploi en mars de l'année N, à être encore en emploi en N + 1), alors l'insécurité de l'emploi en France est forte (notamment à l'aune de la comparaison européenne, puisque la France est au-dessous de la moyenne européenne en cette matière). Si cette insécurité n'a pas augmenté en moyenne depuis vingt ans (cette stabilité recouvrant des évolutions contrastées), elle s'est concentrée sur certaines catégories, notamment les personnes non ou peu qualifiées et les personnes de faible ancienneté. Elle est également très forte pour les personnes en cdd, puisque 18 % des salariés en cdd une année donnée sont au chômage l'année d'après, contre environ 4 % pour les cdi.

3. Nouvelles organisations du travail, division du travail, intensification

Depuis les années 1980, de nouveaux modèles productifs se développent, caractérisés par la conjonction d'innovations

technologiques, d'innovations organisationnelles et de nouveaux principes d'organisation du travail reposant sur la polyvalence et l'initiative des salariés. Citons pêle-mêle parmi ces innovations l'usage de machines à commande numérique ou de robots, et plus généralement l'usage de technologies électroniques, la production en juste-à-temps [24], la mise en place de cercles de qualité ou de groupes pluridisciplinaires, le recours à des normes iso [25]... Il s'agit là tout à la fois d'innovations techniques et technologiques et de méthodes d'organisation du travail visant en même temps à rendre les salariés plus responsables des opérations qu'ils ont à effectuer et à améliorer la qualité des biens et services produits.

Ces innovations se sont très fortement diffusées dans les entreprises ces vingt dernières années, entraînant des conséquences sur le travail et les travailleurs dont la signification fait l'objet de controverses entre les spécialistes de ces questions. Tous s'accordent sur l'importance quantitative de ces nouveaux modèles productifs. En revanche, certains y voient la substitution d'un nouveau modèle, plus participatif et plus favorable à la coopération et à l'autonomie des salariés (dans le sillage des thèses de Kern et Schuman qui voyaient dans ce phénomène le signe de la fin de la division du travail), et d'autres, l'extension d'un taylorisme assisté par ordinateur. D'autres enfin, comme le note Coutrot [26], y voient un simple réaménagement des principes tayloriens, avec un développement réel de la polyvalence, limité cependant à des rotations entre des postes et des tâches parcellisées, sans que la coupure entre conception et exécution ne soit réellement affaiblie. Ce que mettent en évidence les enquêtes dont on dispose sur ce sujet, c'est bien un développement de la polyvalence et de l'autonomie mais avec un maintien global voire un accroissement de la prescription et du contrôle du travail. L'autonomie au travail se développe [27], mais il s'agit d'une autonomie contrôlée, plus que d'une autonomie s'appuyant sur la coopération spontanée et volontaire des salariés. En même temps que les entreprises élargissent les responsabilités des salariés d'exécution, elles précisent ce qu'elles attendent d'eux et s'assurent de la réalisation des objectifs fixés, ce qui explique la progression des systèmes formalisés d'évaluation individuelle. « D'après les enquêtes, la combinaison d'un certain degré d'autonomie et d'une forte pression temporelle (délais stricts ou contraintes liées au service des machines) se développe. » [28]

L'augmentation de la responsabilité et de l'implication des salariés a-t-elle permis d'aller vers un travail plus autonome, un modèle productif plus fortement centré sur les compétences des personnes ? La série des enquêtes « Conditions de travail » [29] ne semble pas le prouver. Elle montre en effet que le nombre de salariés concernés par les efforts

physiques ou les risques a très fortement augmenté dans les années 1980 et que les salariés déclarent toujours plus le cumul de différentes pénibilités. Si ce sont les ouvriers auxquels il est demandé le plus d'effort, les salariés des bureaux, professions intermédiaires ou cadres, sont de plus en plus nombreux à déclarer au moins un effort physique ou un risque. Certes, par rapport à une organisation taylorienne du travail, où les tâches des salariés sont strictement prescrites par des consignes rigides, on note bien une tendance au développement de l'autonomie des salariés. Elle est observée notamment dans des catégories sociales dont le travail était auparavant plus strictement prescrit, à savoir les employés et les ouvriers non qualifiés. En effet, les salariés sont de plus en plus nombreux à ne recevoir de consignes que sur les objectifs du travail. Mais les marges de manœuvre accordées aux salariés sont encadrées par des procédures, et de plus en plus de salariés déclarent devoir respecter des normes de qualité chiffrées. Parallèlement, le contrôle hiérarchique augmente lui aussi.

La série d'enquêtes révèle aussi une intensification des rythmes de travail : la proportion des salariés dont le rythme de travail dépend de normes de production ou de délais à respecter en moins d'une journée a augmenté de manière importante depuis le début des années 1980. Plus de la moitié des salariés disent travailler pour une demande à satisfaire de manière immédiate : « L'intensification du travail réside dans un cumul de contraintes : devoir répondre à la demande du client tout en respectant des délais serrés, subir les contrôles fréquents de la hiérarchie, dépendre du rythme de travail de ses collègues. » [30]. La proportion de salariés qui déclarent plus de deux contraintes fortes est passée de 12 à 42 % entre 1984 et 1998 : ce cumul résulte à la fois d'une pénétration plus poussée de la logique commerciale dans les organisations industrielles et de la progression des normes industrielles, là où, traditionnellement, le travail dépendait uniquement de contacts directs avec le client ou le patron. Les exigences de vigilance se sont également accrues : beaucoup d'ouvriers sont concernés, mais aussi de plus en plus d'employés du commerce. Le travail répétitif et assorti de temps de cycle court touche 13 % des ouvriers et 20 % des employés de commerce. Comme le notent Gollac et Volkoff : « L'intensification du travail au cours des dernières décennies du ^{xx}e siècle paraît être une des raisons majeures de la dégradation des conditions de travail déclarées par les salariés au cours de la même période. » [31] Philippe Askenazy a récemment soutenu la thèse [32], qu'il fallait analyser conjointement, d'une part, la montée inexorable, en Europe et notamment en France, des accidents du travail, des maladies professionnelles – particulièrement des troubles musculo-squelettiques – et d'un fort malaise au travail, et,

d'autre part, le développement d'un nouveau productivisme, un « productivisme réactif », mis en œuvre sur notre continent quelques années après avoir touché les États-Unis : « La dégradation des conditions de travail peut être considérée non comme un élément incoercible du productivisme moderne, mais comme le résultat d'une non-prise en compte du facteur humain dans des entreprises trop peu sensibilisées à ces questions et obnubilées par les ratios financiers plutôt que par les ratios réels. » La crise de l'emploi, poursuit l'auteur, se double aujourd'hui d'une crise du travail, alarmante par son étendue, par les dégâts humains qu'elle occasionne et par la faiblesse des résistances qu'on lui oppose. De nombreux éléments sont venus confirmer cette thèse. Il est important de noter que ces évolutions n'ont pas touchés également toutes les catégories socioprofessionnelles ni tous les pays : Valeyre et Lorenz ont ainsi montré que les modèles d'organisation du travail différaient selon les pays européens : les pays du Nord feraient une large place aux organisations apprenantes, dans lesquelles les salariés qualifiés disposent d'une forte autonomie dans le travail, autocontrôlent la qualité de leur travail, travaillent en équipe, exercent le plus souvent des tâches complexes, non monotones et non répétitives et subissent peu de contraintes de rythme, d'autres pays comme le Royaume-Uni, l'Irlande ou l'Espagne faisant plus de place aux organisations en *lean production* caractérisées par des situations de travail en « autonomie contrôlée » [33]. La question des conséquences des nouvelles organisations du travail et des restructurations sur la santé des salariés est en passe de devenir un sujet d'intérêt majeur [34].

III. Débat et solutions

Ces changements ont provoqué ces dix dernières années des prises de conscience et de position qui visaient à dépasser le caractère trop réducteur de la notion d'emploi pour retrouver « le vrai sens du travail ». Issues de courants de pensée extrêmement différents, toutes tendent à mettre en évidence que le travail ne se résume pas à l'emploi et doit se développer « au-delà de l'emploi ». Parmi toutes ces propositions et réflexions, on retiendra principalement trois courants, totalement différents dans leurs postulats comme dans leur visée : le premier vise à « libérer » le travail en l'allégeant des règles sans nombre qui le corsettent ; le second vise à développer un « tiers secteur », où le travail pourrait se délier en partie de la relation marchande par laquelle il est habité depuis le développement du capitalisme ; le troisième vise à sécuriser les trajectoires des personnes,

indépendamment de leur position à un moment donné dans le système d'activité.

1. La désalarisation du travail

Un certain nombre de réflexions notamment d'origine anglo-saxonne, se sont développées en France au début des années 1990 autour de l'idée que l'emploi n'épuise pas le travail et qu'il faudrait donc dépasser le seul travail salarié, en finir avec le salariat. Selon ces analyses, l'emploi ne serait qu'une des formes historiquement datée qu'a prise le travail, que l'on aurait donc indûment assimilé au travail salarié puis au cdi. L'emploi a correspondu à la période taylorienne de l'entreprise, dans laquelle l'organisation du travail était matérialisée dans des postes fixes et des tâches. Mais cette forme de travail est désuète et condamnée à disparaître parce qu'elle correspond à un type d'entreprise inadaptée aux exigences de la nouvelle compétition mondiale : ni assez souple, ni assez réactive : « Le temps est révolu des entreprises organisées comme des ruches avec des alvéoles bien distinctes et bien articulées qui correspondaient aux postes de travail. » [35] Le déclin de ce type d'organisation a pour horizon inéluctable la fin du salariat : le poste de travail, donc l'emploi au sens de place dans une organisation et tout ce qui s'était construit autour de cette place, les engagements sur la durée, les garanties accrochées au poste de travail et à l'emploi, tout cela s'achemine vers son terme et « l'entreprise contemporaine cesse d'être une structure constituée d'emplois pour se transformer rapidement en un champ de travail à accomplir » [36].

Derrière l'emploi, forme transitoire qu'a prise le travail dans un contexte historique donné, le travail, qui doit désormais prendre d'autres formes, plus fluides, plus mobiles et qui exige un nouveau type de travailleur : « Nous sommes tous des travailleurs temporaires, précaires, et pas seulement les intérimaires et autres détenteurs d'un contrat à durée déterminée [...]. En raison de cette précarité, il faut acquérir un état d'esprit plus proche de celui du gestionnaire extérieur que de celui du travailleur traditionnel. Il s'agit en fait de se voir comme un travailleur indépendant qui effectue des tâches externalisées par l'entreprise. » [37] Dans cette nouvelle configuration, le contrat commercial se substitue au contrat de travail, le projet à la prescription, l'entreprise virtuelle à l'entreprise classique et une nouvelle définition du travail à l'ancienne : « Alors qu'autrefois [notre conception du travail] signifiait travailler à plein temps, pour une seule organisation, pendant de nombreuses années, le travail est en

pas de devenir une entreprise individuelle à l'intérieur d'un marché mondial. » [38] Il faut « se convertir soi-même en entreprise » et gérer sa vie comme un portefeuille d'activités, puisque « le travail entrepreneurial est presque semblable au développement humain, valeur fondamentale de l'épanouissement humain » [39]. Le travail, c'est simplement l'exercice non entravé de l'ensemble des activités humaines. Ces analyses ont en commun de faire l'impasse sur l'élaboration collective et séculaire des garanties sociales attachées au travail dont la disparition ramènerait une grande partie de la population à l'état dans lequel elle se trouvait au xix^e siècle. Sans mobiliser cette rhétorique radicale, les récentes lois (Madelin, Novelli) visant à simplifier le recours au travail indépendant ou à l'auto-entrepreneuriat participent de ce courant de pensée. On peut néanmoins penser que le cdi présente aujourd'hui pour les employeurs suffisamment d'avantages pour qu'ils préfèrent l'aménager (par exemple en facilitant sa rupture) que s'en priver et donc plutôt tenter d'infléchir les normes du salariat [40].

2. De l'utilité sociale de la production au tiers secteur d'utilité sociale

Un courant radicalement différent s'attache également à mieux distinguer le travail de l'emploi en faisant retour sur le moment historique où le travail a été saisi par la logique capitaliste : les tenants de l'économie sociale voient dans la défaite de 1848 le début d'une ère où « l'État conforte une économie de marché, constituée à partir de la libre circulation des marchandises et des capitaux, dans laquelle le pouvoir dans les unités de production est lié à la détention du capital » [41]. La loi de 1867 instituant la société anonyme (sa) met un coup d'arrêt au rêve de Louis Blanc : permettre aux ouvriers de s'associer entre eux pour jouir du bénéfice de leur travail. L'économie politique se transforme dès lors en une science formelle à travers une acception de l'idée d'utilité extrêmement abstraite et une conception du travail exclusivement marchande. C'est cette séparation, ce désencastrement de l'économique et du social, cette manière de considérer le social comme un simple correctif des effets de la logique marchande que cherche à dépasser ce courant d'idée. Il propose de substituer à la distinction classique entre industrie et services celle entre, d'une part, l'industrie et les services standardisables, et, d'autre part, les services relationnels. Ces derniers présentent une double caractéristique : une dimension symbolique et affective très marquée, qui met la confiance au cœur de la relation de service ; une productivité stagnante, qui appelle un financement public pour les

développer. Remettant en question l'idée selon laquelle les besoins humains pourraient être satisfaits par le seul marché, il vise à réencastrer l'économie dans un projet d'intégration sociale et culturelle en proposant notamment de mettre au cœur des nouveaux rapports sociaux les services de proximité dont le développement n'est pas fondé sur le seul intérêt matériel des promoteurs et qui peut fonder de « nouveaux espaces de proximité » et de nouvelles manières de travailler. Remettant en question le fait que seule l'économie de marché devrait contribuer à l'enrichissement de la société, les tenants de ce courant proposent un nouveau mixage de l'économie marchande, non marchande et non monétaire et surtout des différents types de travail : rémunéré, bénévole et domestique. Le risque, pointé par certains auteurs, de voir ce « tiers-secteur » instrumenté par les politiques d'emploi et dès lors utilisé pour renforcer la segmentation entre les possesseurs d'un vrai emploi, bien protégé et normalement rémunéré, et les employés d'un secteur ghetto est bien pris en compte par les tenants de cette approche, qui présente le considérable intérêt de remettre le travail au cœur des débats politiques. Comme toutes les propositions qui en appellent à d'autres critères de réussite et d'évaluation que les seuls critères quantitatifs et financiers, elle court néanmoins le risque d'être insuffisamment armée face au développement exponentiel des logiques marchandes.

3. La sécurisation des trajectoires professionnelles

Ces dernières années, plusieurs propositions ont vu le jour visant à sécuriser les trajectoires des personnes et les différentes phases d'activité ou d'inactivité qu'elles risquent de connaître au cours de leur vie professionnelle. Le rapport Boissonnat, publié en 1995 et intitulé « Le travail dans vingt ans », prenait ainsi acte des profondes évolutions du travail – et notamment du travail salarié – ainsi que de la relative inadaptation du droit du travail à s'y opposer, et proposait une nouvelle formule intitulée « Le contrat d'activité ». Cette formule visait à résoudre deux difficultés : le caractère trop restrictif du terme de « travail » auquel se réfère le « contrat de travail » ; la manière désormais erratique et non maîtrisée dont se développent les trajectoires des individus, passant d'un emploi à un autre en connaissant des périodes de chômage et/ou de formation : la proposition de contrat d'activité cherchait en quelque sorte à lisser les trajectoires des travailleurs, en leur permettant d'aménager les transitions d'un état à un autre et en imaginant des institutions susceptibles de servir en quelque sorte de tiers employeur, de

reconstituer une figure de l'employeur, par exemple grâce à l'intervention de « groupements d'employeurs ».

L'idée fondamentale était bien d'éviter que les périodes de chômage ne soient des périodes d'intense stigmatisation, voire de perte de compétences et de promouvoir de nouvelles dynamiques professionnelles pour les individus : « Le contrat d'activité vise à favoriser une mobilité qui n'est pas synonyme de précarité, d'insécurité ou d'exclusion. Il a au contraire pour objectif de concilier la demande d'autonomie et le désir de mobilité avec la continuité indispensable aux parcours individuels. » [42] Une telle conception visait aussi à attirer l'attention sur le fait que le chômage n'était pas d'abord dû à des défauts ou des insuffisances de la main-d'œuvre mais à des problèmes structurels que la société devait s'organiser pour régler, et aussi sur l'idée que les individus devant changer de plus en plus souvent d'emploi dans nos sociétés soumises de manière toujours plus intense à la compétition internationale, ces changements devaient être accompagnés de manière positive.

Des propositions proches mais différentes ont également été développées par le juriste Alain Supiot, sur le fondement d'une vaste réflexion sur ce qu'est devenu le travail aujourd'hui. Dans de nombreux articles et dans *Critique du droit du travail*, Supiot avait mis en évidence, d'une part, que le travail dépendant, salarié, subordonné laissait de plus en plus place à de la responsabilité et, d'autre part, que le travail indépendant consistait parfois en un travail extrêmement dépendant, notamment lorsque le donneur d'ordre est unique. Les critères de séparation du travail dépendant et indépendant étaient donc brouillés et surtout n'avaient plus lieu d'être : Supiot proposait de restituer au travail « sa dimension proprement anthropologique », au-delà de la distinction entre travail salarié et travail indépendant, permettant une véritable alliance de liberté et de protection. Cette réflexion s'est poursuivie et épanouie dans le rapport d'un groupe européen animé par Supiot et intitulé : *Au-delà de l'emploi*. Dans ce rapport, le groupe, prenant acte lui aussi des évolutions du travail et surtout de l'incapacité actuelle du droit du travail à s'y opposer, et à protéger ceux qui en ont le plus besoin (qui sont souvent des non-salariés ou des salariés précaires), propose une refondation des principes du droit du travail et de la protection sociale, grâce à laquelle les principaux droits ne seraient plus principalement attachés à l'exercice du travail salarié mais aux personnes et à leur état professionnel : « Au statut de l'employé, qui lie la subordination et la sécurité devrait succéder un nouvel état professionnel des personnes, fondées sur une approche compréhensive du travail et capable de lier les impératifs de liberté, de sécurité et de responsabilité. » [43] Ainsi

disposeraient-elles, en tant que personnes et en tant que travailleurs ou actifs, d'un certain nombre de droits fondamentaux qui leur permettraient de ne pas connaître des moments « sans droits ». Ainsi serait-il possible d'assurer une continuité de droits aux personnes au-delà du seul contrat de travail, d'une part, pour élargir et dépasser la sécurité sociale des travailleurs qui existe déjà face aux risques de l'existence et, d'autre part, pour assurer la sécurité des personnes face aux risques de l'emploi en leur donnant des droits pour maîtriser leurs trajectoires professionnelles et organiser les transitions : « Au paradigme de l'emploi serait ainsi substitué un paradigme de l'état professionnel des personnes, qui ne se définisse pas par l'exercice d'une profession ou d'un emploi déterminé mais englobe les diverses formes de travail que toute personne est susceptible d'accomplir dans son existence. »

Des droits de tirage sociaux seraient alimentés de façon diverse et devraient permettre non seulement de faire face aux aléas de l'existence mais pourraient aussi être utilisés librement pour passer d'une situation à une autre : l'idée centrale est d'augmenter la capacité des salariés à maîtriser leur devenir professionnel grâce à ces droits (formation tout au long de la vie, conciliation vie professionnelle - vie familiale). Dans une perspective de droit positif, la formulation « droit à » pose de nombreuses questions : notamment s'agit-il d'un droit subjectif ou d'un droit objectif ? Le « droit à », souligne Marie-Laure Morin, invite à s'interroger sur la construction institutionnelle qui donne corps à ce droit, sur le rôle des différents acteurs et sur les garanties collectives qui président à sa mise en œuvre [44].

Des propositions tout à fait convergentes ont également été émises ces dernières années plutôt par des économistes, d'abord au sein d'un vaste groupe de recherches européen consacré à l'analyse des transitions, puis en France par Bernard Gazier [45]. Le modèle nordique est apparu dans plusieurs travaux, au début des années 2000, comme particulièrement performant, parvenant à conjuguer réussite économique et hauts niveaux de protection sociale. Si certains chercheurs ont proposé de s'en inspirer en mettant particulièrement l'accent sur leur prétendue faible protection de l'emploi (voir Cahuc, Kramarz, 2004), d'autres ont proposé de transposer leur capacité à investir massivement dans la formation et la recherche et plus généralement dans des dépenses d'investissement social (Auer et Gazier, 2006 ; Boyer, 2006 ; Lefebvre et Méda, 2006), cependant que d'autres encore attiraient l'attention sur les traits spécifiques de la réussite nordique (Barbier, 2005, 2007). En 2007, la Commission européenne a adopté officiellement une stratégie de « flexicurité ». Mais l'usage de ce terme – qui a plus souvent servi à augmenter le

niveau de flexibilité qu'à améliorer la sécurité –, les risques d'un processus qui semble plus faire la part à la réduction de la protection des travailleurs qu'à un investissement massif dans l'élévation de leurs qualification et la création de bons emplois, et les doutes que la crise mondiale a réactivé sur la capacité du marché à s'autoréguler conduisent aujourd'hui à mettre en doute l'opportunité de poursuivre une telle stratégie [46].

Plusieurs de ces propositions ont en commun de reprendre à leur compte l'idée que les mobilités des travailleurs seront de plus en plus nombreuses dans un environnement compétitif plus intense, que les travailleurs devront de plus en plus souvent changer d'emploi au cours de leur vie et aussi l'idée que l'emploi salarié qui a connu son apogée dans les années 1960 et 1970 ne peut plus être l'unique support des droits fondamentaux des travailleurs. Si Supiot en appelle dès lors, au-delà de l'emploi, au travail, concept beaucoup plus large et même, comme nous l'avons vu, à l'extension extrême (avec les risques que comporte une telle extension, notamment celui que les tâches domestiques et familiales étant considérées comme du travail, les femmes doivent continuer de s'en contenter), Gazier (comme Marchand dans *Plein-emploi, l'improbable retour*) appuie plutôt sa réflexion sur le terme d'« activité », qui a le mérite d'être déjà utilisé dans les catégories statistiques usuelles, puisqu'il désigne la position d'une personne qui, soit occupe un emploi, soit est au chômage. Les propositions de Supiot ont comme limite de ne pas résoudre le problème des personnes qui n'ont jamais commencé à travailler ou qui n'ont pas travaillé suffisamment pour s'ouvrir des droits concrets permettant précisément de mener une vie digne en l'absence de travail. Les propositions de Gazier ou de Lefebvre et Méda se heurtent à la question de la possible transférabilité des expériences étrangères qui « marchent » et à la question lancinante, qui revient en France à échéance régulière, de ce qui peut être fait lorsque le travail manque. L'ensemble de ces propositions suppose également, pour quelles soient mises en œuvre, d'être accommodées puis portées par un mouvement syndical dont les adhérents ont régulièrement diminué depuis 1975 et continue d'être divisé. La mise en œuvre de la sécurité sociale professionnelle ou de la sécurisation des trajectoires, unanimement souhaitée par les différentes centrales syndicales, a pris la forme, depuis 2007, d'un ensemble de dispositions (allongement de la période d'essai, création d'un troisième mode de rupture du contrat de travail et de nouveaux contrats, transférabilité de certains droits, extension du Contrat de Transition Professionnelle, réforme de la formation professionnelle...) [47] qui ont sans doute permis d'améliorer la situation des licenciées économiques dont le nombre a

considérablement augmenté en raison de la crise, mais non celle des autres travailleurs. Il s'agit donc d'un idéal qui est loin d'avoir trouvé les voies de sa mise en œuvre concrète.

Notes

- [1] O. Marchand et C. Thélot , *Le travail en France*, Nathan, 1997.
- [2] A. R. H. Turgot, Édit portant suppression des jurandes et communautés de commerce, arts et métiers.
- [3] Jean-Charles Léonard Simonde de Sismondi , *Études sur l'économie politique*, 1837.
- [4] J.-P. Le Crom , *Deux siècles de droit du travail*, Éd. de l'Atelier, 1998.
- [5] A. Supiot , *Critique du droit du travail*, puf, 1994, p. 137.
- [6] R. Castel , *Les métamorphoses de la question sociale*, Fayard, 1995.
- [7] *Ibid.*, p. 324.
- [8] 56 % au début du siècle, 83 % en 1975, 90 % aujourd'hui.
- [9] Les salariés non ouvriers étaient 2,7 millions en 1931, ils seront près de 8 millions en 1975.
- [10] R. Castel, *op. cit.*, p. 324.
- [11] Sir William Beveridge , *Full Employment in a Free Society* , trad. franç. *Du travail pour tous dans une société libre*, Domat-Montchrestien, 1945.
- [12] R. Salais , Observations sur les fondements historiques et conventionnels du concept d'emploi dans l'économie du travail, in S. Erbes-Seguin, *L'emploi. Dissonances et défis*
- [13] M.-L. Morin et F. Dauty , Entre le travail et l'emploi : la polyvalence des contrats à durée déterminée, *Travail et emploi* n° 521992.. Voir aussi F. Gaudu, 1986
- [14] S. Paugam , *Le salarié de la précarité*, puf, 2000, p. 57.
- [15] O. Marchand et C. Thélot , *Le travail en France* Nathan, 1997, p. 73.. Sur les explications du chômage, voir Gautié, 2009
- [16] *Ibid.*, p. 82.
- [17] D. Schnapper , *L'épreuve du chômage*, Folio, 1994, p. 65.
- [18] Notamment ceux d' Isa Aldeghi , *Chômeurs au fil du temps* credoc, 1991 ; D. Demazière et M.-T. Pignoni , *Chômeurs : du silence à la révolte* Hachette, 1999 ; S. Paugam , *La société française et ses pauvres*, puf, 1993.
- [19] O. Monneraye et S. Jugnot , En 2004, le nombre de demandeurs

d'emploi indemnisés cesse de croître pour la première fois depuis quatre ans, *Premières Synthèses*, n° 47.1 novembre 2006.

[20] M.-T. Pignoni et P. Zouary , Les nouveaux usages du licenciement pour motif personnel, *Premières Synthèses* juillet 2003, et C. Lagarenne et M. Le Roux , Les licenciements en 2003 : trois fois plus nombreux pour motif personnel que pour raison économique, *Premières Synthèses*, mars 2006.

[21] O. Marchand , *Plein-emploi, l'improbable retour*, Gallimard, « Folio actuel », 2002, p. 121.

[22] P. Auer et S. Cazes , *Employment Stability in a Age of Flexibility*, ilo, 2003.

[23] T. Amossé , Vingt-cinq ans de transformation des mobilités sur le marché du travail, *Données sociales*, 2003.

[24] De l'anglais *just-in-time*, processus de production basé sur l'élimination systématique des gaspillages et l'amélioration continue de la productivité.

[25] Norme internationale que doivent respecter les biens, services ou processus « certifiés iso ».

[26] T. Coutrot , Les nouveaux modes d'organisation de la production, *Données sociales*, 1996.

[27] Sur ce sujet voir le classique G. de Terssac , *L'autonomie dans le travail*, puf, 1992.

[28] M. Cézard et L. Vinck , Contraintes et marges d'initiative des salariés dans leur travail, *Données sociales*, 1996.

[29] Les enquêtes « Conditions de travail » sont menées depuis 1978 et passées tous les sept ans : 1984, 1991, 1998, 2005.

[30] J. Bue , N. Guignon , S. Hamon-Cholet et L. Vinck , Vingt ans de conditions de travail, *Données sociales*, 2003.

[31] M. Gollac et S. Volkoff , *Les conditions de travail*, La Découverte, « Repères », 2007, p. 65.

[32] P. Askenazy , *Les désordres du travail. La République des idées*, Le Seuil, 2006.

[33] E. Lorenz et A. Valeyre , Les formes d'organisation du travail dans les pays de l'Union européenne, *Travail et emploi*, n° 102 2005.

[34] Voir le rapport hires : http://www.astrees.org/fic_bdd/article_pdf_fichier/1241706166_La_sante_dans_les_restructurations_Le_rapport

[35] W. Bridges , *La conquête du travail*, Village mondial, 1995.

[36] *Ibid.*

[37] *Ibid.*, p. 73-74.

[38] B. Aubrey , L'entreprise individuelle, *Futuribles*, mars 1996.

[39] *Ibid.*

[40] Voir D. Méda et E. Serverin (dir.) *Le contrat de travail* 2008, et B. Gomel D. Méda et E. Serverin (dir.) *L'emploi en ruptures*, 2009.

[41] J.-L. Laville , *Une troisième voie pour le travail*, Desclée de

Brouwer, 1999, p. 33.

[42] J. Boissonnat , *Le travail dans vingt ans*, Odile Jacob - La Documentation française, 1995, p. 284.

[43] A. Supiot (sous la dir.)*Au-delà de l'emploi*, p. 85.

[44] Voir sa contribution dans *Souplesse et sécurité de l'emploi*, *op. cit.*

[45] B. Gazier , *Tous sublimes*, Flammarion, 2003, P. Auer et B. Gazier , *L'introuvable sécurité de l'emploi*, Flammarion, 2006.

[46] Sur ce point voir D. Méda , La flexicurité : quel équilibre entre flexibilité et sécurité ?, *Droit social*, 2009.

[47] Sur ce point voir Regards sur l'actualité, *La Modernisation du marché du travail* n° 343août-septembre 2009. , et B. Gomel, D. Méda, E. Serverin, *op. cit.*

Chapitre III

Quelle place pour le travail ?

I. Le travail a-t-il encore une place centrale ?

1. Sommes-nous entrés dans la « civilisation des loisirs » ?

La plupart des sociologues du travail s'accordent sur le caractère « central » de celui-ci au sens où, comme l'écrivaient Friedmann et Naville – les pères de la sociologie du travail française –, au début des années 1960, « le travail est un commun dénominateur et une condition de toute vie humaine en société » et, d'une certaine façon, l'expérience humaine sociale centrale. Les rapports entre la centralité du travail et la place occupée par le travail méritent d'être analysés : qu'en est-il réellement de la place occupée par le travail dans la vie des personnes et dans l'ensemble de la société, place « physique » qui coïncide relativement bien avec la notion de temps de travail tant pour chaque individu qu'à un niveau collectif, place « mentale » qui recouvre tout ensemble le temps de travail et la fatigue ou la charge mentale engendrée par le travail et qui peut évidemment dépasser largement, en temps et en intensité, le strict temps dévolu au travail, place « rêvée » à travers laquelle les individus imaginent d'autres répartitions entre leurs différents investissements ?

Des travaux récents ont développé l'analyse selon laquelle, le temps de travail ayant été considérablement réduit par rapport à l'ensemble du temps de vie, le travail ne serait peut-être plus le principe structurant de nos vies, concurrencé en cela par le « temps libre ». Des travaux historiques et statistiques précis ont en effet mis en évidence que le temps consacré au travail entre la fin du xviii^e siècle et la fin du xx^e siècle avait considérablement diminué : Marchand et Thélot indiquent ainsi que l'on est passé en deux cents ans de 3 000 heures de travail

par an et par individu en âge de travailler en moyenne à presque 1 600 heures, soit une diminution de moitié de la durée du travail.

Dans *Temps et ordre social*, Roger Sue écrivait, en 1994 : « Le temps de travail a objectivement perdu la place centrale qu'il occupait par rapport aux autres temps sociaux dans la société industrielle moderne. Le temps de travail constituait le grand principe organisateur dont les autres temps sociaux dépendaient [...]. Toutes ces fonctions s'effondrent les unes après les autres, n'en reste qu'un discours, une idéologie de plus en plus coupée de la réalité sociale vécue. » [1] Plus récemment, Jean Viard, auteur de *Le sacre du temps libre*, rappelait qu'il faut sans cesse remettre l'ouvrage sur le métier « pour rappeler que le travail n'est plus le grand organisateur des temps sociaux et des existences » [2]. De plus en plus, indiquait-il, l'essentiel des relations sociales et personnelles se développe hors du monde du travail. La vie sociale qui, hier encore, était dominée par les rythmes de travail, s'est progressivement structurée autour des rythmes de temps libre, de loisirs, de vacances. Parallèlement, on observe une porosité nouvelle entre travail et hors-travail : « Temps de loisirs et temps de travail ont donc de plus en plus tendance à se confondre. » Pour Viard, c'est clair, les loisirs sont en train de devenir le vrai temps structurant de la vie sociale et personnelle.

2. L'emprise du travail

Il est certain que ces analyses dessinent des tendances à l'œuvre dans la société. Ce qui est moins sûr, c'est qu'elles décrivent une réalité déjà en acte pour l'ensemble de la population. Plusieurs phénomènes doivent être pris en compte qui permettent de comprendre pourquoi la réduction du temps de travail intervenue ces cinquante dernières années n'a pas encore pris la forme d'une prédominance du temps libre dans la vie individuelle et sociale et d'un nouvel équilibre entre les différents investissements temporels, les différents rôles des individus et les différents temps sociaux. Le premier, c'est que la prise en considération de la seule moyenne ne permet pas de rendre compte des évolutions. Certes, comme l'indique la dernière enquête emploi du temps de l'insee, réalisée en 1999 [3], si l'on ne considère que les grandes masses, la répartition des principales activités quotidiennes met en évidence non seulement que le temps de travail est le plus « faible » des quatre grands temps entre lesquels l'insee représente l'activité sur 24 heures, mais aussi qu'en évolution, entre 1986 et 1999, le temps de loisir a augmenté : le temps physiologique, toujours prédominant, passe en effet de 12 h 06 à 12 h 04, cependant que le

temps de travail passe de 3 h 39 à 3 h 23, le temps domestique de 3 h 30 à 3 h 26, et le temps libre de 4 h 05 à 4 h 31.

Pourtant, si le temps professionnel de l'ensemble de la population a bien diminué entre 1986 et 1999, c'est principalement en raison de la baisse de la proportion d'individus en emploi. Le temps de travail des salariés à temps complet a, au contraire, augmenté, surtout celui des cadres et professions intermédiaires. De la même manière, si le temps quotidien de loisirs s'est bien accru d'une demi-heure pour l'ensemble de la population interrogée, il ne s'est agi pour les actifs occupés que d'une augmentation très faible de quelques minutes [4]. Analysant les évolutions des emplois du temps entre 1974 et 1999, Alain Chenu et Nicolas Herpin soulignent ainsi que la période 1986-1999 a en fait représenté un renversement de la tendance séculaire à la baisse du temps de travail. Montée du chômage, progression du temps partiel, diminution de l'activité des jeunes et des plus âgés, ont certes contribué durant vingt-cinq années à la baisse globale du temps de travail de la population, mais entre 1986 et 1999, la durée hebdomadaire du travail des actifs occupés à temps plein a augmenté. Parallèlement, si la durée des loisirs a augmenté, c'est principalement chez les sans-diplôme et les titulaires de bas revenus, le temps libre progressant beaucoup plus lentement dans les strates supérieures. Pire, c'est d'abord par l'extension du chômage qu'ont progressé les « loisirs » des classes populaires : les chômeurs disposent en moyenne de presque deux fois plus de temps libre que les actifs en emploi. « Contrairement aux pronostics de Joffre Dumazedier, concluent Chenu et Herpin, on n'assiste donc pas à une extension générale du temps de loisirs mais à un déplacement de la charge de travail vers les catégories sociales les plus qualifiées. » Depuis cette époque, la rtt est entrée dans les faits et a provoqué une diminution du temps de travail (bien moindre que ce que l'on pourrait croire puisqu'une partie seulement de la population active occupée est passée à 35 heures : la durée du travail n'a diminué, entre 1996 et 2001, que d'une heure et demie) puis a été en quelque sorte compensée par le développement des heures supplémentaires dont le développement a été fortement encouragé. En 2007, la durée moyenne du travail était de 37,9 heures par semaine.

Le second phénomène à prendre en compte pour comprendre pourquoi les tendances décrites par Sue ou Viard ne sont pas encore réalité concerne les conditions d'exercice du travail. Nous avons vu que celui-ci s'était intensifié durant ces dernières années, même pour les catégories qui ont le plus la maîtrise de leurs horaires de travail et y compris lorsque les salariés ont bénéficié d'une réduction du temps de travail. La rtt ne s'est pas traduite par une diminution «

proportionnelle » de la charge de travail en termes horaires. Il faut aussi noter l'augmentation croissante, depuis vingt ans, de la flexibilité du temps de travail ainsi que la montée des horaires atypiques. Comme l'ont fait remarquer de nombreux chercheurs, diminution du temps de travail ne rime pas forcément avec augmentation simultanée du temps libre. L'intensification du travail peut transformer le temps « libéré » en un simple temps de récupération du surcroît de fatigue engendré par le travail. Mais, surtout, la flexibilité du temps de travail, qui s'est beaucoup développée ces dernières années, notamment depuis 1987, peut entamer considérablement la qualité de la vie hors travail. C'est non seulement le cas du temps partiel, dont une partie reste « choisie » mais qui s'est dans de nombreux cas transformé en une forme structurelle de gestion de la main-d'œuvre permettant aux entreprises de s'adapter au maximum aux rythmes des flux des clients et d'économiser les coûts. Cette gestion, le plus souvent, dégrade considérablement la vie, notamment familiale, des personnes (en 2007, plus de 30 % du temps partiel était « contraint », c'est-à-dire que les gens souhaitaient travailler davantage). C'est aussi le cas des formules de modulation du temps de travail, qui permettent d'adapter les horaires à l'activité par l'alternance de périodes hautes et basses ou d'aménagement des horaires dont la prévisibilité est faible, les horaires pouvant changer au dernier moment, empêchant tout projet. C'est également le cas des horaires hors normes ou atypiques qui se sont aussi beaucoup développés. La semaine standard, déterminée par le fait d'avoir des horaires réguliers diurnes et une durée du travail proche de la moyenne (2 jours de repos consécutifs, 5 jours de travail pleins d'au moins 5 heures, pas de travail de nuit, un horaire hebdomadaire entre 35 et 44 heures), ne concernerait plus, selon l'enquête « Emploi du temps », que 32 % des actifs occupés à temps plein. Une enquête récente de la dars a montré que près de deux salariés sur trois travaillaient sur des horaires atypiques [5].

Un troisième phénomène est à prendre en compte pour comprendre que l'emprise du travail sur la vie des personnes reste forte alors même que le temps de travail peut sembler au premier abord ne plus représenter qu'une petite partie de la vie : c'est la concentration de l'activité professionnelle sur une partie réduite de la population et, de fait, sur une seule génération, c'est-à-dire sur les âges médians (25-49 ans), qui s'explique à la fois par une entrée beaucoup plus tardive des jeunes sur le marché du travail (allongement de la scolarité, difficultés d'insertion et fort effet du diplôme qui peut inciter les jeunes à allonger la durée des études) et, d'autre part, par la cessation précoce d'activité dans les pays de l'ocde d'une manière générale et de façon

extrêmement marquée en France : globalement, l'activité après 55 ans est minoritaire. La France (comme la Belgique, les Pays-Bas et la Finlande) enregistre un taux égal ou inférieur à 40 % de la population occupée pour ce groupe d'âge malgré les différentes mesures adoptées par les pouvoirs publics depuis quelques années. Dès lors, tout le poids de l'activité pèse sur un nombre relativement restreint de personnes, qui, de surcroît, sont en général à cet âge engagées dans des activités concurrentes très consommatrices de temps, notamment la fondation d'une famille et l'éducation des enfants.

3. Manque de temps, horaires incommodes, overworked societies

Ces phénomènes permettent de comprendre pourquoi malgré des statistiques qui mettent en évidence que le travail occupe de moins en moins de place, le sentiment de manque de temps est de plus en plus fréquent dans les sociétés développées. C'est ce qui explique aussi la polémique qui avait accompagné la sortie du livre de Juliet Schor, *The Overworked American* [6], soutenant que les Américains étaient de plus en plus « pris » par le travail et manquaient du temps nécessaire à la réalisation des tâches les plus essentielles. Robinson et Godbey [7], spécialistes des enquêtes « Emploi du temps » aux États-Unis, avaient en effet rétorqué que les statistiques mettaient au contraire en évidence l'augmentation du temps de loisir aux États-Unis. En France, au moment où l'on va répétant que nous sommes une société de paresseux, rétifs au travail, « rtisés », et que notre durée du travail est l'une des plus faibles, les enquêtes se développent qui mettent en évidence que les gens manquent de temps. En 1997, dans l'enquête « Travail et modes de vie », on demandait aux personnes si le travail les empêchait de faire d'autres activités : 60 % répondaient positivement. L'enquête « Réduction du temps de travail et modes de vie » [8] de la dars demandait aux personnes si elles avaient le sentiment de manquer de temps avant la rtt : si près de 40 % des personnes interrogées répondaient positivement à cette question, les scores les plus élevés étaient atteints par les cadres, et à qualification et csp égales par les femmes ayant des enfants de moins de 12 ans et vivant en couples bi-actifs ou en situation monoparentale. Outre les femmes, la tranche d'âge 30-39 ans était surreprésentée dans le manque de temps. Lorsque c'est la femme qui était interrogée, qu'elle travaillait à temps plein et que son conjoint travaillait également, le sentiment de manque de temps montait à 49 %.

En revanche, ce sont les employés et ouvriers non qualifiés et

notamment les femmes non qualifiées sans enfants de moins de 12 ans qui déclareraient le plus ne jamais manquer de temps et plutôt souffrir d'horaires incommodes. Il s'agit clairement d'une population dont les horaires de travail étaient variables, alternants ou plus généralement atypiques, et principalement caractérisés par l'irrégularité ou l'imprévisibilité. Si ces deux populations s'opposaient terme à terme, celle des femmes avec enfants de moins de 12 ans déclare à la fois le plus manquer de temps et avoir le plus des horaires incommodes.

On demandait aux personnes ayant déclaré manquer de temps (toujours, souvent ou parfois) de préciser le moment où elles auraient souhaité disposer de plus de temps : les réponses allaient en majorité, pour les hommes comme pour les femmes, à un surcroît de temps « sur la semaine (par exemple, le mercredi) » (39 %), puis « sur l'année (par exemple, pendant les vacances) » (21 %), enfin « sur la journée » (14 %), sachant que 25 % déclaraient ne jamais manquer de temps. On retrouvait ces mêmes différences dans la réponse à la question des « usages souhaités » du temps : parmi les 35 % de salariés qui y avaient réfléchi, 63 % citaient d'abord la famille, 46 % la maison et 41 % soi-même devant les voyages (26 %), des activités plus citoyennes comme la participation à des associations (13 %) ou l'engagement dans des activités syndicales, politiques ou religieuses (4,5 %). Ce sont les personnes ayant de jeunes enfants qui auraient aimé consacrer plus de temps à leur famille (89 % pour les femmes avec enfants de moins de 12 ans et 78 % pour les hommes dans la même situation). Une forte proportion des hommes et des femmes en couple sans enfant déclarait néanmoins aussi qu'ils auraient aimé consacrer ce temps à la famille (60 et 67 %).

Deux résultats ressortent donc nettement de cette enquête : les personnes déclarant manquer de temps sont principalement des femmes engagées dans la vie professionnelle et avec de jeunes enfants, et dans une moindre mesure des hommes plutôt cadres ou professions intermédiaires dans la même situation. Ce pourquoi les personnes principalement disent manquer de temps est, de loin, la famille. Même si la forte modération salariale qui s'est développée ces dernières années et la montée inexorable des préoccupations liées au pouvoir d'achat ont fait reculer l'expression de ce manque de temps, permettant aux thématiques du « travailler plus pour gagner plus » et de « dégradation de la valeur travail », qui serait due à la réduction du temps de travail, de faire leur chemin, les difficultés concrètes de conciliation entre vie professionnelle et vie familiale n'ont pas pour autant cessé. Ce sont elles qui permettent de comprendre pourquoi ce sont les femmes, plus que les hommes, qui déclarent manquer particulièrement de temps.

II. Travail des femmes, conciliation des rôles

1. La révolution silencieuse

Si les femmes déclarent particulièrement manquer de temps, c'est parce qu'une véritable révolution s'est opérée depuis le milieu des années 1960 : l'arrivée en masse des femmes sur le marché du travail et dans le salariat. Le taux d'activité des femmes de 25 à 49 ans est passé de 41,5 % en 1962 à 85 % en 2007. Cette augmentation sans précédent s'est produite principalement grâce à la poursuite de l'activité des femmes mariées ou avec des jeunes enfants, contrairement à ce qui se passait auparavant où les femmes s'arrêtaient souvent de travailler – temporairement ou définitivement – à l'arrivée d'un enfant. À cette première transformation, immense en termes de conséquences, s'en est ajouté une autre : la montée du niveau de formation des femmes. Les jeunes filles font aujourd'hui des études plus longues et réussissent mieux leurs examens que les jeunes garçons : le taux de réussite féminin au baccalauréat est supérieur à celui des garçons. Elles poursuivent leurs études plus longtemps que les garçons tout en redoublant plus rarement. L'objectif de 80 % d'accès au niveau du baccalauréat est presque atteint par les filles avec un taux de 76 % contre 64 % pour les garçons. L'objectif de 50 % d'accès à un diplôme du supérieur est réalisé par les filles puisque cinq filles sur dix sortent du système éducatif diplômées du supérieur contre quatre garçons sur dix.

Cette « révolution » aurait dû être accompagnée. On ne passe pas impunément d'un modèle à « un apporteur [9] à 39 heures » à un modèle à « deux apporteurs à 39 heures ». Il aurait fallu réfléchir aux conséquences de cette nouvelle organisation sociale sur les enfants, sur le temps consacré par les ménages au travail, sur les familles monoparentales, et en tirer des conclusions sur les institutions chargées de l'accueil et la garde des jeunes enfants, sur la norme de travail à temps complet et l'organisation du travail, sur le partage des tâches domestiques et familiales. Mais les choses se sont faites sans débat, sans réflexion, comme en catimini. On peut penser que le poids du natalisme et du familialisme français n'aurait pas permis, à l'époque de faire émerger un consensus autour d'un modèle de travail plus égalitaire, hommes et femmes se voyant également chargés de la

fonction de « gagne-pain » et de pourvoyeurs de soins quotidiens aux enfants et donc sur la nécessité de réformer en profondeur la société pour s'adapter à cette évolution. La situation a évolué quasi mécaniquement : les femmes sont rentrées de plus en plus nombreuses sur le marché du travail sans que le contexte évolue en profondeur. La norme de travail à temps complet n'a pas évolué – ou lorsqu'elle l'a fait, comme au moment de la mise en œuvre de la réduction du temps de travail, ce n'était pas pour améliorer la conciliation, pour les hommes et les femmes, de la vie professionnelle et de la vie familiale –, les structures d'accueil des jeunes enfants restent insuffisantes en nombre et les rythmes de la vie de travail et de la vie familiale demeurent non concordants, le partage des tâches familiales et domestiques n'a pas été revu.

La France n'est certes pas un cas à part : toutes les enquêtes américaines, australiennes, canadiennes, européennes mettent en évidence que la charge domestique et familiale pesant sur les femmes n'a pas diminué proportionnellement à leur investissement dans le travail, pas plus que proportionnellement à la quantité de tâches prises en charge par les hommes : si les femmes effectuent, depuis cinquante ans, moins de travail domestique (deux heures et demie en moins chaque jour), cette situation ne résulte pas d'un déplacement vers les hommes : les femmes ont considérablement augmenté leur participation au marché du travail, non pas en transférant une partie de la charge domestique et familiale vers les hommes mais en finançant elles-mêmes les services qui leur permettent de déléguer cette charge à l'extérieur [10]. La participation des hommes aux charges domestiques et familiales n'a en effet quasiment pas bougé depuis trente ans : les femmes continuent d'assurer près de 80 % du noyau dur des tâches domestiques et plus des deux tiers des tâches familiales. Elles ont donc simplement ajouté leur rôle professionnel à leur rôle familial et domestique. Rôle domestique et familial non seulement très consommateur de temps (l'ensemble est plus lourd en quantité de temps que le travail dans les enquêtes « Emploi du temps »), mais également très rigide puisque les rythmes sont dictés par ceux, biologiques, des enfants, et ceux des institutions de garde et scolaires.

Plus encore que les activités domestiques, s'occuper des enfants reste une prérogative féminine, écrit Élisabeth Algava [11] : pour les femmes, avoir des enfants signifie leur consacrer spécifiquement du temps presque tous les jours (moins de 5 % des mères d'un enfant de moins de 3 ans déclarent n'avoir eu aucune activité liée aux enfants ce jour-là alors que 44 % des hommes ont eu, le jour de l'enquête, une activité classée en temps parental). L'investissement professionnel des

femmes est pour ainsi dire « physiquement » limité, sauf pour celles qui peuvent déléguer la plus grosse partie de la charge à un tiers.

2. Un travail féminin contrarié

Cette situation est à l'origine de conséquences dont les pouvoirs publics ne semblent pas avoir pris l'entière mesure et, plus précisément, de trois types de conséquences :

La première est, somme toute, de l'ordre de l'inconfort : il s'agit du problème dont nous avons parlé ci-dessus, de manque de temps, principalement ressenti par les femmes, et des difficultés de conciliation dont elles font de plus en plus état, rejointes en cela récemment par les hommes. Hommes et femmes indiquent manquer de plus en plus de temps pour leurs enfants. Même les hommes, dont les « attitudes » semblent nettement plus en avance que leurs « comportements » – qui ont peu changé (sauf lors de la mise en place du congé de paternité) –, disent qu'ils aimeraient s'arrêter temporairement pour plus s'occuper de leurs enfants. Les enquêtes et les entretiens mettent en évidence que, pour les hommes aussi, les enfants contribuent de plus en plus à l'identité ou au sentiment d'une vie réussie. Les analyses consacrées au faible temps parental, très développées aux États-Unis ou en Australie, commencent à apparaître timidement en France.

La seconde conséquence est infiniment plus problématique : c'est la persistance de très fortes inégalités entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail [12]. Il est aujourd'hui évident qu'une partie extrêmement importante de celles-ci s'explique par la répartition inégale des tâches familiales et domestiques et par une conception encore très traditionnelle des rôles que doivent exercer hommes et femmes, notamment en ce qui concerne la prise en charge des enfants. Aux hommes l'investissement dans le travail, aux femmes les soins aux enfants, le temps partiel, le salaire d'appoint et une limitation de l'investissement professionnel.

D'abord, les taux d'emploi féminins restent plus faibles que les taux masculins : une différence de 11 points subsiste pour la tranche d'âge 25-54 ans. Elle s'explique principalement par le fait que, à la différence des hommes, le comportement d'activité des femmes continue de dépendre de la présence, du nombre et de l'âge des enfants : plus les enfants sont nombreux et plus le dernier est jeune, plus les taux d'activité féminins sont faibles. Cette situation s'est renforcée à partir de 1995, lorsque l'Allocation parentale d'éducation

a été accessible dès le deuxième enfant : les taux d'activité féminins des mères de deux enfants sont passés de 70 à 55 %. Aujourd'hui, le taux d'activité des femmes mères de deux enfants dont l'un est âgé de moins de 3 ans est de 61 % (contre 80 % pour les mères d'un seul enfant). L'Allocation parentale d'éducation (désormais intitulée « Complément de libre choix d'activité ») a donc contribué à ralentir la progression des taux d'activité féminine. Une étude récente de l'Ined a mis en évidence qu'à l'arrivée d'un enfant les hommes réduisent leur activité 20 fois moins que les femmes [13]. Si les écarts de taux de chômage se résorbent, de forts écarts en matière de taux d'activité subsistent. Surtout, si les taux d'emploi des hommes et des femmes sans enfants sont désormais quasiment identiques, une différence de 20 points subsiste entre ceux des hommes et des femmes avec enfants...

Par ailleurs, les femmes travaillent dans des secteurs particuliers, différents des secteurs masculins : elles sont principalement dans le tertiaire, majoritairement employées, leurs gros bataillons se trouvent dans l'entretien, les soins et l'éducation des enfants, la santé. Elles travaillent beaucoup plus à temps partiel que les hommes, puisque plus de 30 % d'entre elles ont cette forme d'emploi qui est, pour partie, « choisie » (même si ce choix peut s'expliquer par l'insuffisance des modes de garde, par l'inadaptation des horaires de travail au rythme des modes d'accueil et de l'école ou par la faible participation des pères aux activités parentales) et, pour partie, « subie » : 947 000 femmes sont ainsi en sous-emploi et souhaiteraient travailler davantage. Ce temps partiel subi, loin d'améliorer la conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale, la rend au contraire particulièrement difficile. Leurs salaires sont moins élevés que les salaires masculins (si l'on se limite aux revenus instantanés du travail salarié, et que l'on ne considère que les salariés à temps complet des secteurs privé et semi-public, les salaires annuels moyens des femmes en France actuellement représentent environ 80 % de ceux des hommes). Cet écart s'explique, d'une part, par les différences de qualification individuelles et sectorielles, et d'autre part, par leur durée du travail. Enfin, les femmes se heurtent au « plafond de verre », qu'elles travaillent dans le secteur public ou le secteur privé : elles sont très peu représentées aux plus hauts degrés des échelons hiérarchiques [14].

L'ensemble de ces différences en œuvre sur le marché du travail se répercute fidèlement sur le montant moyen des retraites des femmes, qui, pour les seuls droits directs, représentent seulement 44 % de celui des hommes. Les avantages familiaux, dont une partie est réservée aux seules femmes, atténuent quelque peu cette différence mais confortent

la place secondaire des femmes sur le marché du travail et en matière de protection sociale. Les projections indiquent de surcroît que ces différences ne devraient pas se résorber rapidement, puisque, en 2040, l'écart de pensions de droits directs devrait être encore de 29 %.

Le troisième problème est encore plus grave : la présence d'enfants et l'inadéquation de la vie professionnelle aux contraintes de la vie familiale conduisent tout simplement, dans un nombre de cas qui semble assez élevé, à un rationnement de l'activité féminine, avec toutes les conséquences que cela comporte : risques de paupérisation en cas de rupture, incapacité des femmes à devenir indépendantes... D'après une enquête récente, 50 % des femmes qui se sont arrêtées à la naissance de leur enfant auraient souhaité continuer à travailler, mais leurs conditions de travail n'étaient pas compatibles avec une vie familiale [15]. Il s'agit principalement d'ouvrières et d'employées dont la plupart travaillaient en effet sur des horaires et dans des conditions objectivement peu conciliables avec des contraintes familiales : travail le samedi ou le dimanche, horaires atypiques... Des changements concernant principalement les horaires de travail (aménagement des horaires) auraient pu leur permettre de poursuivre leur activité, mais n'ont pas eu lieu. Comme s'il fallait encore, pour certaines femmes, renoncer soit au travail soit aux enfants. Qu'elles s'arrêtent définitivement ou temporairement de travailler ou qu'elles passent à temps partiel, dit « choisi », pour mieux s'occuper de leurs enfants, le résultat est le même : c'est l'alimentation de la spirale des inégalités entre hommes et femmes : salaires moins élevés, promotions moins nombreuses, postes de responsabilité inaccessibles. Mais c'est aussi la persistance de différences très fortes dans les taux d'emploi des hommes et des femmes, et l'éloignement de l'objectif fixé par la Commission européenne (atteindre un taux d'emploi des femmes de 60 % dans tous les États membres). Alors que l'activité des femmes est essentielle pour elles-mêmes, pour leurs enfants, mais aussi pour toute la société (notamment pour la contribution à la croissance et le financement de la protection sociale), le travail féminin reste contrarié.

3. Comment font les autres ?

Il est nécessaire d'évoquer deux « exemples types », celui des pays du Nord et celui des Pays-Bas, où les choses se sont passées différemment, non pour en faire des modèles, mais des sujets de réflexion.

Les pays du Nord, notamment la Suède, le Danemark et la Finlande, ont pour caractéristique majeure de s'être radicalement adaptés, en

toute conscience, à l'arrivée massive des femmes sur le marché du travail et à leurs aspirations. Anne-Marie Daune-Richard rappelle que, dans les années 1950, les situations française et suédoise étaient comparables : les femmes avaient tendance à se retirer du marché du travail lorsqu'elles se mariaient et devenaient mères. Dans les deux pays, l'imposition conjointe des ménages et les fortes inégalités de salaire décourageaient l'activité des femmes mariées, et les soins aux jeunes enfants étaient considérés comme relevant naturellement de la compétence des mères. Deux différences fondamentales néanmoins entre les deux pays : les Suédoises avaient acquis le droit de vote dès les années 1920 ainsi que des droits civils qui les émancipaient de la tutelle maritale, alors que la notion de « chef de famille » en France persistera jusqu'en 1970. Par ailleurs, l'enfant a été très tôt considéré en Suède comme un sujet de droits propres, un citoyen qui a droit au bien-être, à être entouré et éduqué.

Dans les années 1970 s'instaure dans les deux pays un large débat sur l'égalité entre hommes et femmes. C'est à ce moment que s'opère quelque chose de décisif en Suède : les féministes proposent de repenser les droits et les devoirs des hommes et des femmes en tant qu'êtres humains, dans leur double rôle de parent et de travailleur. Le principe du plein-emploi doit s'appliquer aussi aux femmes, l'emploi doit être un droit et une obligation pour les hommes et les femmes et les soins aux enfants doivent également être pris en charge par les deux sexes. En Suède, dans les années 1970, s'organise donc, dans sa radicalité, l'adaptation de la société à cette nouvelle conception des rôles, simultanément dans les deux domaines (travail et charges parentales) : les grilles de salaires sont supprimées en 1961, des formes d'emploi à temps partiel réglementées et protégées au même titre que les emplois à temps plein sont mis en place ; l'imposition conjointe des époux est remplacée, dès 1971, par l'imposition séparée, ce qui, précise Anne-Marie Daune-Richard, « compte tenu de la très forte progressivité de l'impôt suédois, est vu comme une très forte incitation à l'emploi des femmes mariées ». Et surtout, en 1974, est créé un congé parental rémunéré à 90 % du salaire antérieur, accessible au père comme à la mère et pouvant être pris à plein-temps ou à temps partiel jusqu'aux 8 ans de l'enfant en même temps que commence à se développer un grand service public pour la garde des jeunes enfants.

En Suède et au Danemark, le taux d'activité des femmes est plus élevé qu'en France et les femmes travaillent majoritairement à temps complet, au moins au Danemark (18 % des femmes y travaillent à temps partiel). Le modèle de la femme au foyer est en voie de disparition dans ce dernier pays (en 1965, 66 % des mères ayant des

enfants en bas âge restaient à la maison contre 43 % en 1974 et 3 % en 1991). Les congés parentaux sont beaucoup plus généreux qu'en France dans les deux pays, même si les hommes ne prennent pas tous ceux auxquels ils ont droit. En Suède, chacun des parents a aussi droit à un congé de 60 jours par enfant et par an pour enfant malade. Pour pouvoir concilier plus aisément leur vie professionnelle et familiale, les parents d'enfants de moins de 8 ans sont en droit d'écourter leur journée de travail de 2 heures avec une réduction correspondante du salaire. Par ailleurs, dans les deux pays, on peut dire que le droit à l'accueil et à la garde des jeunes enfants est effectif : tous les parents qui travaillent ou qui en ont besoin ont droit à une place dans un centre d'éducation préscolaire pour les enfants de 1 à 6 ans, et dans un centre périscolaire pour les enfants de 7 à 12 ans. Les tâches domestiques et familiales sont mieux partagées dans ces deux pays, le partage étant d'environ 60 % pour les femmes 40 % pour les hommes, contre 70 % / 30 % en France ou dans d'autres pays européens. Signalons malgré tout que les congés parentaux, qui restent encore très largement pris par les femmes, sont aujourd'hui à un niveau tel qu'ils deviennent un handicap pour l'emploi féminin et que celui-ci reste extrêmement segmenté.

Les Pays-Bas illustrent une autre dimension des choix auxquels nous sommes confrontés, dans une autre configuration, puisque les femmes sont entrées beaucoup plus tard sur le marché du travail et travaillent très majoritairement à temps partiel. Mais leur entrée sur le marché du travail s'est accompagnée de débats de société et en quelque sorte de l'expression d'un choix [16] (qui reste pour le moment à l'état d'idéal encore à atteindre, c'est pour cette raison que cette présentation ne constitue en rien un appel à imiter les Pays Bas, car la réalité du travail féminin dans ce pays est une situation dite à « un apporteur et demi ») : si les femmes veulent travailler avec les mêmes chances de réussite que les hommes et puisque les soins aux enfants ont une valeur, une importance pour la société – donc qu'il faut leur accorder du temps – il est nécessaire de mieux articuler le travail et le hors-travail pour les hommes et les femmes et de viser une norme du temps de travail pour tous de 32 heures, seule susceptible de résoudre la quadrature du cercle : égalité professionnelle entre hommes et femmes et garantie d'un temps parental de qualité. Deux lois ont été récemment adoptées sur le temps de travail, qui visent à inciter les entreprises à prendre en compte, dans la détermination des horaires de travail, les contraintes, notamment familiales, des salariés. La loi sur l'adaptation du temps de travail permet au salarié d'augmenter ou de diminuer son temps de travail, l'employeur devant faire preuve de motifs très sérieux pour s'y opposer.

Ce que mettent en évidence ces exemples, c'est la possibilité de mieux intégrer travail et famille et donc de promouvoir une meilleure articulation des temps sociaux ou encore des différents rôles ou des différentes activités qui sont nécessaires tout à la fois au bien-être individuel et au bien-être social. Ces « exemples » désignent un idéal : une société où hommes et femmes se verraient reconnaître un droit identique à l'emploi, à l'exercice d'une parentalité de qualité, ainsi d'ailleurs qu'à l'exercice d'autres activités, individuelles ou sociales. Dans cet idéal, la société devrait aider les hommes et les femmes à concilier, perpétuellement, leurs différents rôles (travailleurs, parents, citoyens), en mettant à leur disposition des services d'accueil des jeunes enfants performants, en garantissant une meilleure compatibilité de la vie professionnelle et familiale, en incitant les hommes à s'impliquer plus fortement dans la vie parentale.

III. Les nouveaux critères d'un travail moderne, décent et soutenable

1. Pour une nouvelle norme de travail à temps complet

Disons-le d'emblée : le nouveau plein-emploi ne pourra plus ressembler à l'ancien, qui était principalement un emploi masculin de *breadwinner* et d'une moyenne de 40 heures. Si nous voulons que les femmes participent désormais comme les hommes au marché du travail et plus généralement qu'hommes et femmes partagent également responsabilités professionnelles, familiales et domestiques, si de plus les hommes et les femmes continuent à avoir des enfants et à vouloir leur consacrer du temps, il n'est pas possible de continuer à afficher des normes de travail à temps plein de 40 heures ou plus. On le sait, les fortes durées de travail – au-delà de 45 heures par semaine – ne sont pas compatibles avec la charge de jeunes enfants, ni même d'adolescents, à moins d'avoir un conjoint qui ne travaille pas ou qui travaille peu, ou de déléguer l'ensemble des tâches domestiques et familiales à l'extérieur. Il s'agit bien d'un vrai problème de société : voulons-nous une société où certains seulement ont accès au travail et à tout ce qu'il procure – revenus, insertion, utilité, prestige – et où les autres prennent en charge, dans une division du travail anachronique,

les soins aux enfants ou aux ascendants ou voulons-nous une société plus équilibrée où chacun, homme et femme, a accès à la fois, en même temps, au travail – source d'indépendance – mais aussi au temps parental, au temps politique, au temps personnel ?

Si c'est ce second modèle que nous souhaitons, pour des raisons d'égalité entre les sexes mais aussi plus fondamentalement d'égalité entre tous les êtres humains, il n'y a pas d'autre solution que de réduire la norme de travail à temps complet. La voie du temps partiel, nous l'avons vu, que celui-ci soit choisi ou subi, est génératrice d'inégalités : elle maintient ou aggrave celles-ci, du moins tel qu'il est pratiqué en France. Le raccourcissement de la norme de travail à temps complet est certes extrêmement compliqué à organiser, mais il ouvre la voie à une société où chacun pourrait avoir accès à la totalité de la gamme des activités nécessaires au bien-être individuel et social, contribuer à la production et obtenir les moyens de son autonomie, au-delà d'une division sexuelle des tâches qui n'est plus de mise. Tel a été, nous l'avons vu, le scénario qu'ont choisi les Pays-Bas. Tel aurait pu être également le scénario français mis en place par la réduction du temps de travail qui est intervenue en France en trois étapes, en 1997, d'abord, au moyen du volontariat des entreprises, en 1998 puis 2000 ensuite, à travers les lois Aubry. La réduction du temps de travail aurait pu constituer un remarquable instrument de réarticulation des temps sociaux et de conciliation de la vie professionnelle et de la vie privée, en permettant de rééquilibrer l'accès au travail entre les chômeurs et les travailleurs, entre les travailleurs à temps partiel et à temps complet, entre les hommes et les femmes. Mais la loi, qui poursuivait comme objectif essentiel – ce qui est tout à fait légitime et compréhensible – la création d'emplois, ne comptait pas parmi ses priorités le rééquilibrage entre les différents investissements des personnes. Les évaluations de la loi dont on dispose aujourd'hui montrent, outre qu'elle a créé un nombre non négligeable d'emplois (300 000), que c'est pourtant lorsque la mesure a constitué un vrai outil de rééquilibrage entre travail et vie familiale qu'elle a été particulièrement appréciée par les salariés et a contribué à améliorer leur vie quotidienne.

Si l'on revient un instant sur les résultats de la principale enquête dont on dispose sur l'impact de la rtt jugée par les salariés, l'enquête « rtt et modes de vie » de la dares, deux enseignements se dégagent [17] :

- les activités qui se sont le plus développées avec la réduction du temps de travail sont celles qui concernent les enfants : 62 % des femmes travaillant à temps complet et ayant des enfants de moins de 12 ans et 53 % des hommes dans la même situation

déclaraient passer plus de temps avec leurs enfants depuis que la rtt s'était appliquée à eux. Les autres activités les plus développées étaient le repos, le bricolage et les départs en week-end. On constate aussi une forte recomposition de l'emploi du temps consacré aux tâches domestiques pour les femmes ;

- les personnes les plus satisfaites de la rtt, c'est-à-dire qui déclaraient que « les effets de la réduction du temps de travail sur leur vie quotidienne ont été plutôt dans le sens d'une amélioration », étaient également les femmes travaillant à temps complet avec enfants de moins de 12 ans (71 %, contre une moyenne de 59 %) et, d'une manière générale, les salariés avec enfants de moins de 12 ans qui sont parvenus à passer plus de temps avec ceux-ci et trouvent que la conciliation vie professionnelle / vie familiale s'est améliorée.

Certes l'enquête « rtt et modes de vie » a bien mis en évidence que les effets de la rtt avaient été différents selon les csp mais cette expérience met aussi en évidence que le raccourcissement de la norme de travail à temps complet présente, du point de vue de la conciliation vie professionnelle – vie familiale, des avantages que le temps partiel n'entraîne pas et donc qu'elle constitue une solution permettant à la fois d'améliorer les taux d'emploi féminins et l'égalité professionnelle. On peut ainsi penser que, si l'expérience de raccourcissement de la norme de travail à temps complet avait été plus « accompagnée », si les dérives constatées dans certains secteurs avaient été corrigées, cette loi aurait pu constituer un véritable outil de recomposition des temps sociaux, permettant à moyen terme d'augmenter les taux féminins de participation à l'emploi, d'accroître leur durée du travail et sans doute d'impliquer plus fortement les pères dans la vie familiale.

Une enquête de la « Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de travail et de vie » [18], dans tous les pays membres de l'Union, avait d'ailleurs mis en évidence, pour la première fois, qu'une très grande majorité d'Européens souhaitait voir la norme d'emploi à temps complet raccourcie, autour d'environ 35 heures en moyenne, notamment au nom de l'amélioration de la conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale. On pourrait donc viser à moyen terme une norme de 32 heures ou, comme le défend Gazier, une « norme flottante » autour de 30 heures. Une telle mesure permettrait, d'une part, de raccourcir les horaires longs qui alimentent les inégalités professionnelles en obligeant les femmes à travailler moins ou à diminuer drastiquement le temps consacré aux enfants lorsque ce sont elles qui les supportent, ce qui rend extrêmement problématique

la présence de jeunes enfants et, d'autre part, d'allonger le temps de travail et d'améliorer la position des salariés en sous-emploi, travailleurs à temps partiels courts, souvent subis, aux horaires souvent atypiques et incompatibles avec une vie familiale.

Le raccourcissement de la norme de travail à temps complet, qui paraît tout à fait évident pour les couples bi-actifs à temps plein (dont la charge totale est bien supérieure à celle des autres), devrait évidemment être accompagné pour les familles monoparentales actives pour lesquelles la possession d'un seul salaire rend les choses plus difficile. Il n'en reste pas moins que, d'un point de vue macro-économique, passer d'un couple mono-actif à 40 heures de travail à un couple bi-actif à 32 heures chacun apparaît plutôt comme une bonne opération, à conditions que la démarche soit évidemment très fortement accompagnée. C'est vers un tel système, où hommes et femmes peuvent partager également leurs investissements entre travail, soins aux enfants et autres activités que nos sociétés devront aller si elles veulent obtenir de hauts taux féminins d'activité. Un travail « moderne » est sans doute d'abord un travail mieux intégré dans le reste de la vie, c'est-à-dire non seulement un travail qui permet l'exercice d'autres activités humaines essentielles aux individus et aux sociétés elles-mêmes, mais aussi un travail qui prend en compte, dans son organisation concrète, les autres contraintes, les autres rôles, les autres facettes des individus.

C'est pour cette raison que, malgré les remises en cause effrénées dont elle a été l'objet dans les discours (elle aurait mis la France à genoux en matière de compétitivité et aurait dégradé la valeur travail), la réduction de la norme de travail à temps complet continue d'apparaître comme l'une des voies privilégiées pour permettre une véritable conciliation entre les différents rôles qui incombent aux hommes et aux femmes. Quant à l'idée que la rtt aurait entraîné une « dégradation » de la valeur travail et mis en évidence que les Français préféreraient désormais les loisirs au travail, il est urgent de les récuser : toutes les enquêtes montrent que, d'une part, les Français restent plus que tous les autres européens attachés au travail [19] et, d'autre part, que ce n'est pas pour avoir plus de loisirs que les Français souhaitaient ou continuent de souhaiter voir leur temps de travail réduit, mais principalement pour avoir plus de temps avec leur famille, les hommes comme les femmes [20], la famille venant désormais très loin avant le travail en tant que valeur [21]. Redisons-le tout net, la véritable opposition n'est pas entre travail et loisirs (Laurent Lesnard [2009] vient de montrer que les activités familiales se faisaient essentiellement au sein du temps de loisir), effort et paresse, elle est tout simplement entre travail et famille (dans son sens large), deux

sources d'identité qu'il nous faut maintenant parvenir à concilier si nous voulons à la fois que le maximum de personnes accèdent au travail, que les hommes et les femmes continuent d'avoir des enfants et que notre société s'enrichisse et se développe aussi d'une autre manière que celle qui consiste à mettre toujours plus de biens et services sur le marché.

2. Qualité de l'emploi et travail décent

À la fin des années 1990, lorsque le chômage a reculé en France, pour la première fois depuis plusieurs années, et que des emplois ont à nouveau été créés, deux concepts ont réapparus dans les analyses et les discours officiels : celui de plein-emploi et celui de qualité de l'emploi. Avec la notion de plein-emploi, la France se reprenait à espérer sortir un jour des années noires et des taux de chômage élevés qu'elle connaissait depuis le début des années 1990. Avec celle de qualité de l'emploi, particulièrement soutenue par l'Organisation internationale du travail puis par la Commission européenne, notamment sous la présidence belge et au Conseil européen de Lisbonne, elle indiquait que le plein-emploi ne pouvait pas seulement consister à développer tous azimuts des emplois de piètre qualité (cdd, emplois à très faible revenu, temps partiels très courts), mais qu'il était essentiel que le plein-emploi soit composé d'emplois de qualité, décents, c'est-à-dire d'une durée désirée, payés à un salaire convenable, exercés dans des conditions respectueuses de la santé des individus, entourés d'un certain nombre de garanties...

Le Conseil européen de Lisbonne a érigé la qualité de l'emploi en préoccupation officielle en 2000 et a commencé à se doter d'indicateurs qualitatifs et quantitatifs permettant de suivre les évolutions de celle-ci. En 2001, l'Union européenne a intégré la qualité de l'emploi dans les priorités de la politique de l'emploi et a constitué à cet effet une liste d'indicateurs. Dix indicateurs clés ont été retenus qui concernent tant la qualité intrinsèque de l'emploi que la formation tout au long de la vie, l'égalité entre les hommes et les femmes, la santé et la sécurité au travail, la flexibilité et la sécurité, l'insertion et l'accès au marché du travail, l'organisation du travail et l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée, le dialogue social et la participation des travailleurs, la non-discrimination, les performances économiques et la productivité. Le fait de définir des indicateurs communs à toute l'Union européenne et d'intégrer ceux-ci dans les lignes directrices de la politique de l'emploi permet de suivre les évolutions comparées des différents pays et d'en faire des objectifs

stratégiques. Cette démarche rejoint celle qui avait été initiée en 2000 par l'OIT (Organisation internationale du travail) qui avait lancé une grande campagne pour la promotion du travail décent dans le monde, c'est-à-dire un travail respectant un certain nombre de normes minimales, tant dans les pays peu développés que dans les pays développés : par travail décent, écrivait Juan Somavia, le directeur général de l'OIT en 1999, il faut entendre « un travail productif allant de pair avec la protection des droits et permettant d'obtenir un revenu suffisant et de bénéficier d'une protection sociale appropriée. Cette notion implique aussi un volume de travail suffisant dans la mesure où tout un chacun doit avoir pleinement accès à des possibilités d'emploi lucratif. Elle marque la voie royale qui mène au développement économique et social et qui permet d'assurer des emplois, un revenu et une protection sociale sans compromettre les droits des travailleurs ni les normes sociales » [22].

Il est évident que de telles ambitions nécessitent que des accords soient trouvés entre les différents pays sur ce qu'est un emploi convenable ou décent et donc sur ce que sont les différents éléments constitutifs de celui-ci. La détermination commune d'un niveau de salaire particulier ou de conditions de travail convenables constitue à l'évidence une gageure, notamment lorsqu'une telle démarche implique de nombreux pays. Il apparaît essentiel aujourd'hui de retenir parmi les critères déterminants ceux qui sont relatifs au salaire, au sous-emploi, aux horaires (typiques ou atypiques) ainsi qu'au degré de maîtrise et de prévisibilité de ceux-ci, aux conditions de travail, à la possibilité d'être représenté, à l'accès à la formation professionnelle, à la mobilité et à l'articulation entre vie professionnelle et vie familiale. Mais il faut aller encore plus loin et penser non seulement en termes de travail de qualité à un moment donné mais surtout sur l'ensemble de la vie. C'est-à-dire qu'il nous faut aujourd'hui tenter de développer également des trajectoires, des transitions, des possibilités de changement de qualité sur l'ensemble du cycle de vie. Il semble que les pays européens soient encore très différents de ce point de vue, comme le montre l'étude de Lucie Davoine et Christine Ehrel sur la qualité de l'emploi en Europe, les bonnes performances de l'Europe du Nord s'opposant à la situation médiocre des Pays du Sud [23].

Peut-être ne parviendrons-nous pas à éradiquer tous les emplois non qualifiés, répétitifs et pénibles, au moins faut-il mettre en œuvre des dispositifs permettant que les personnes exerçant ces emplois puissent ne les exercer qu'un temps et trouver des moyens de développer des trajectoires professionnelles ascendantes, grâce à des mobilités, au maintien et à l'adaptation de leurs compétences, à la formation tout au long de leur vie, à la validation de leurs acquis, à des

accompagnements personnalisés, au développement de services et d'institutions bienveillantes permettant aux personnes de se reconverter et de mieux maîtriser leurs parcours.

3. Un travail soutenable

Mais cela ne suffit pas. On sait qu'aujourd'hui, un des défis de nos sociétés est de permettre à toutes les personnes d'avoir accès au travail aussi longtemps qu'elles le souhaitent. La récente réforme des retraites a été présentée comme l'inscription dans la loi de la nécessité de travailler plus longtemps pour assurer le financement des retraites dans un contexte de retournement démographique. Mais chacun sait que le défi est bien plutôt de parvenir à éviter les sorties précoces du marché de l'emploi qui s'opèrent soit par éviction forcée des salariés (par la préretraite ou le chômage) soit par la sortie volontaire principalement due aux difficultés à supporter le travail tel qu'il est. Dans le débat sur les retraites, il a relativement peu été question des moyens à mobiliser pour rendre le travail supportable après 55 ans et pour faire en sorte que les entreprises gardent leurs salariés âgés en emploi. Car les données convergent : pour de nombreux salariés, il devient tout à fait insupportable de continuer à travailler après cet âge (voire bien avant), avec des conditions de travail pénibles, des risques pour la santé, des tâches répétitives, un travail privé de sens, et pour les entreprises, il est urgent de s'en séparer...

La question est donc bien de savoir comment on peut rendre le travail encore désirable, ou plutôt simplement supportable, au bout de nombreuses années d'exercice, surtout lorsqu'il s'agit d'un travail répétitif, pénible et inchangé depuis le départ. Anne-Marie Guillemard pose parfaitement le problème lorsqu'elle indique que « le véritable défi posé par le vieillissement des populations n'est pas tant celui des retraites que celui de l'emploi des salariés qui avancent en âge » [24]. Elle rappelle que les pays du Nord, et la Suède notamment, se sont particulièrement attachés à l'idée de garantir un véritable « droit au travail » à tout âge, en s'appuyant sur des politiques de l'emploi très actives, qui sont, dans ce pays, les leviers essentiels de la politique sociale. Elles constituent une vaste gamme d'interventions publiques destinées à favoriser la capacité d'emploi pour tous, à travers des politiques d'éducation, de réadaptation, d'emplois publics ou subventionnés et d'un grand service public de l'emploi. « Cet ensemble, écrit A.-M. Guillemard, a conduit au développement d'une culture du droit au travail à tout âge, qui se situe aux antipodes d'une culture de la sortie précoce assortie à un droit au retrait telle qu'elle

s'est développée en Europe continentale. »

D'autres études ont mis en évidence qu'un véritable droit au travail après 50 ans devait absolument prendre appui non seulement sur des politiques actives de l'emploi mais aussi sur des mesures concrètes permettant d'adapter le travail aux personnes et derechef, de rendre le travail encore désirable après au moins trente années d'exercice. Par exemple, ces dernières années, la Finlande, le Danemark, la Suède, les Pays-Bas sont parvenus à maintenir de hauts taux d'emploi de leurs salariés de plus de 55 ans grâce à la prise en compte des conditions de travail de ces salariés, c'est-à-dire à des aménagements du temps de travail (passage à temps partiel), à l'adaptation des postes de travail, aux changements de poste, aux secondes carrières, au recours à des mesures de formation... Comme l'écrivent Delteil et Redor, la philosophie sous-jacente à ces mesures est qu'« il revient à l'entreprise d'adapter ses postes de travail aux salariés âgés et, plus globalement, d'améliorer les conditions et l'organisation du travail, notamment pour réduire la pénibilité du travail » [25].

C'est sans doute cette réflexion qui doit nous aider à aller plus loin : rendre concret le droit au travail est une tâche de toute première importance. Mais permettre aux personnes de travailler dignement nécessite que les conditions de travail et plus généralement le travail soient supportables tout au long de la vie. Cela nécessite à la fois, à un moment donné, que le travail exercé soit de qualité (travail bien intégré dans le reste de la vie, horaires compatibles avec les autres rôles de la personne, salaire décent, conditions de travail respectueuses de la santé) dans l'instant mais surtout sur l'ensemble de la vie (possibilité de trajectoires ascendantes, de reconversion, de changements, d'arrêts temporaires), ce qui suppose des droits transférables, un maintien et un développement des compétences, de la formation tout au long de la vie... C'est ce que des études récentes ont intitulé : le travail soutenable, supportable ou encore le travail durable [26].

Alors que le modèle de travail intensif peut être défini comme un modèle consommateur de ressources – en l'occurrence de ressources humaines –, indiquent les tenants de cette analyse, la notion de travail soutenable met en avant l'idée de développement et d'entretien de ces ressources. Idéalement, le système se développe en permanence, en promouvant la créativité, la motivation, les compétences interpersonnelles, la formation continue. Il agit simultanément au niveau des individus, par la recherche de la qualité de l'emploi (santé, bien-être et développement personnel des employés) ; de l'entreprise, par la recherche de la qualité de l'organisation (productivité,

efficacité, capacité à relever les défis) ; et de la société, par la recherche de la qualité des relations avec l'environnement social et naturel.

Ainsi, défini comme système préservant la ressource humaine, le travail soutenable a vocation à constituer une nouvelle étape dans l'évolution du travail. Il se présente comme une alternative à l'intensification, en proposant à la fois un renouveau des modes d'organisation et un cadre favorable à l'innovation. Son développement repose sur la prise en compte de quatre impératifs : les ressources utilisées (compétences, savoirs, coopération, employabilité...) doivent être (re)produites par le système ; une attention égale doit être portée à l'amélioration des conditions de travail et à celle des performances ; les facteurs de renouvellement et d'apprentissage doivent être construits à l'intérieur des organisations ; la soutenabilité doit favoriser la création d'emploi et aider à l'insertion des personnes exclues du marché du travail.

Notes

[1] R. Sue , *Temps et ordre social*, puf, 1994, p. 14.

[2] J. Viard , *Le sacre du temps libre*, Éd. de l'Aube, 2002, p. 23.

[3] Voir *Économie et statistique*, n° 352-353 2002.

[4] F. Dumontier et J.-L. Pan Ké Shon , En treize ans, moins de temps contraints et plus de loisirs, *insee Première*, n° 675 octobre 1999.

[5] J. Bue et T. Coutrot , Horaires atypiques et contraintes dans le travail. Une typologie en six catégories, *Premières Synthèses*, 2009.

[6] J. B. Schor , *The Overworked American*, Basic Books, 1991.

[7] J. P. Robinson et G. Godbey , *Time for Life : The Surprising Ways Americans use their Time* University Park, Pennsylvania State Press, 1999 . Voir aussi Pronovost, 2007.

[8] M.-A. Estrade , D. Méda et R. Orain , Les effets de la réduction du temps de travail sur les modes de vie : qu'en pensent les salariés un an après ?, *Premières Synthèses*, n° 21-1 dares, mai 2001.

[9] Soutien de famille, apporteur de revenu – expression traduite de l'anglais *breadwinner*, « celui qui apporte le pain ou le gain ».

[10] A. Chenu , La charge de travail professionnelle et domestique des femmes : cinquante ans d'évolution, *Données sociales*, 2002-2003.

[11] É. Algava , Quel temps pour les activités parentales ?, dress,

Études et résultats mars 2002 . Voir aussi D. Bauer , *Entre maison, enfant(s) et travail : les diverses formes d'arrangement dans les couples*, n° 570 avril 2007.

[12] D. Méda et H. Périvier , *Le deuxième âge de l'émancipation. La République des idées* Le Seuil, 2007 ; M. Maruani , *Travail et emploi des femmes*, La Découverte, « Repères », 2006.

[13] A. Pailhé et A. Solaz (dir.) *Entre famille et travail*, La Découverte, 2009.

[14] Sur tous ces points voir le numéro spécial d'*Économie et statistique* : *femmes, hommes : différences et inégalités*, n° 398-399 2007.

[15] D. Méda , M. O. Simon et M. Wierink , Pourquoi certaines femmes s'arrêtent-elles de travailler à la naissance d'un enfant ? , *Premières Synthèses*, dares, 2003.

[16] Voir les travaux de Marie Wierink.

[17] D. Méda et R. Orain , Transformations du travail et du hors-travail : la formation du jugement des salariés sur la rtt, *Travail et emploi* mars-avril 2002, La Documentation française, et G. Cette , D. Méda et N. Dromel , Les déterminants du jugement des salariés sur les 35 heures, *Économie et statistiques*, 2005.

[18] Colette Fagan , *Genre, emploi et préférences pour le temps de travail en Europe* Fondation européenne de Dublin, 2002 . Voir aussi L. Davoine et D. Méda , Travailler plus pour gagner plus ? Les avis partagés des Européens, *Revue internationale du travail*, n° 148 (1-2) 2009.

[19] L. Davoine, D. Méda, *op. cit.*, et P. Bréchon, J.-C. Tchernia, *op. cit.*

[20] Parmi les personnes qui avaient réfléchi à ce qu'elles souhaiteraient faire d'un surcroît de temps, 63 % voulaient le consacrer à la famille, selon l'enquête de la dares, 2001.

[21] Interrogées sur ce qui les définit vraiment, les personnes interrogées dans l'enquête « Histoires de vie » de l'Insee répondent en premier la famille à 76 %. Le travail n'est un premier choix que pour 7 % des personnes.

[22] *Un travail décent* , Rapport de M. Juan Somavia, directeur général du BIT, 87^e session de la Conférence internationale du travail, 1999 ; voir aussi La mesure du travail décent, numéro spécial, *Revue internationale du travail*, vol. 142, 5^e, 2003.

[23] L. Davoine et C. Ehrel , La qualité de l'emploi en Europe : une approche comparative et dynamique, Document de travail du CEE, n° 86 2007.

[24] A.-M. Guillemard , *L'âge de l'emploi*, Armand Colin, 2003, *Âge, santé, travail : quinze ans de recherches du Creapt*, Rapport de recherches du CEE, n° 37 2007.

[25] V. Delteil et D. Redor , L'emploi des salariés dans les pays du Nord, *Premières Synthèses*, dares, 2003.

[26] P. Docherty J. Forslin et A. B. Shani (Rami (ed.)) *Creating Sustainable Work Systems. Emerging Perspectives and Practice* 2002, et 2^e éd., 2008 ; M. Gollac , S. Guyot et S. Volkoff , *À propos du travail soutenable* , Rapport de recherches du cee, n° 482008.

Conclusion

Plus que jamais nous sommes confrontés à la double nature du travail, à la fois facteur d'émancipation et source de possibles souffrances. Plus que jamais, les deux voies présentées par Marx quant à l'avenir du travail, le travail comme « premier besoin vital » ou encore comme œuvre individuelle et collective et le travail comme nécessité dont la place doit être autant que possible réduite, semblent également ouvertes. Des pressions contradictoires s'exercent sur le travail : d'un côté, de nombreux éléments se conjuguent pour aller vers un travail « plus moderne », au contenu plus intéressant, permettant aux travailleurs de développer des trajectoires ascendantes, faisant plus appel à leurs compétences et leur permettant de continuer à apprendre, tout au long de leur vie, un travail mieux intégré dans la vie et plus formaté, dans son organisation même, par la prise en compte des autres rôles des salariés, un travail doté de plus de sens et permettant aux individus d'exprimer leurs talents.

Au titre des éléments qui militent pour de tels changements, vers un travail plus « moderne », décent et soutenable, comptons l'irrésistible volonté des femmes de s'insérer, se maintenir et progresser dans l'emploi – alors qu'elles sont porteuses d'un rapport nécessairement plus équilibré au travail en raison des autres fonctions qui leur ont jusqu'ici incombées – et la nécessité de hauts taux d'activité féminins pour garantir aux femmes leur autonomie et financer la protection sociale. Considérons également comme un élément favorable les possibilités auxquelles ouvrent les changements démographiques annoncés, qui pourraient redonner aux salariés des marges de négociation et inciter les employeurs à proposer des postes plus en adéquation avec les aspirations des personnes. Dans ce même type d'argumentation, comptons donc aussi avec le souhait des jeunes générations d'avoir un travail « intéressant » et permettant un véritable équilibre entre vie professionnelle et vie familiale et avec le refus relatif des jeunes [1], dès aujourd'hui, de prendre n'importe quel type de travail, notamment ceux où les conditions de travail et les salaires sont peu attirants, les métiers à la chaîne, fatigants, répétitifs, dotés de peu de sens ou permettant peu de développer la créativité.

D'un autre côté, de nombreux éléments se conjuguent également pour faire du travail une simple variable d'ajustement de moins en moins

protégée, de plus en plus souple, flexible, malléable. La globalisation, la financiarisation de l'économie, la persistance d'un chômage massif, l'inadaptation du droit du travail, le faible taux de syndicalisation des salariés français, la prédominance des logiques économiques, l'absence de mise en évidence des coûts humains et sociaux engendrés par le fait de traiter le travail comme une chose alimentent cette tendance. L'année 2009 qui a vu se multiplier non seulement les fermetures de sites de production mais aussi de trop nombreuses manifestations de mal-être au travail, notamment une vague de suicides chez France Télécom a particulièrement illustré cette seconde tendance et attiré à nouveau l'attention sur les ravages que peut provoquer la maltraitance du travail.

Il apparaît clairement aujourd'hui que le nouveau visage du travail dépendra pour beaucoup de la capacité des pays européens à construire un nouveau modèle social, tourné vers des biens et services à haute valeur ajoutée, la mobilisation de travailleurs hautement éduqués et d'autant plus productifs que leur travail sera bien intégré dans leur vie, appuyé sur des trajectoires et des mobilités professionnelles facilitées, réalimenté par des étapes de formation tout au long de la vie permettant de garantir leur progression. Mais il dépendra aussi de la capacité de l'Europe à construire un modèle social centré autour de la qualité du travail, du travail décent et de la protection du travail, objectif appuyé sur des institutions bienveillantes.

Paradoxalement, la promotion d'un travail de qualité pourra certainement être obtenue en même temps qu'une certaine relativisation du travail, considéré moins comme une source de prestige et de pouvoir, une arène où les individus s'affrontent et sont en compétition que comme une des manières de participer à la vie sociale, de se réaliser et d'être utile.

Cela signifie que nous ne parviendrons sans doute pas à une vision plus coopérative et plus apaisée du travail si nous ne revoyons pas en profondeur les indicateurs qui nous servent à mesurer la richesse de nos sociétés et les progrès de leur développement. Ne rendre compte des évolutions d'une société qu'à l'aide du seul pib, donc de la seule augmentation du volume et du prix des biens et services échangés sur le marché, donne évidemment une idée considérablement appauvrie de ce qu'est la vie sociale, et la vie tout court. Avoir un très gros pib ou une très grosse production ne permettra jamais à tout coup d'avoir une société relativement égalitaire, des possibilités pour tous d'avoir accès à l'emploi, des possibilités réelles de disposer de temps pour participer à la vie publique ou à la vie familiale, un environnement de

qualité, des relations sociales pacifiées, un haut niveau d'éducation et de culture pour tous. Mesurer les progrès d'une société par la seule augmentation de la production, c'est oublier que celle-ci peut en même temps abîmer ou détruire une partie du capital humain, naturel, social qui fait partie de la richesse de cette société. L'activité qui fait la production, le travail, importe au plus haut point, mais les autres activités aussi, les autres « patrimoines collectifs » également, et peut-être faut-il remettre la logique sur ses pieds et rappeler que, après tout, le travail n'est pour l'homme et les sociétés dans lesquelles il vit qu'un moyen de se développer et non une fin.

Il importe donc absolument non seulement de rendre le droit au travail – et au travail décent – effectif et d'améliorer continûment les conditions de travail des personnes, ce terme étant entendu dans son acception la plus large. Mais il importe également de se défaire d'une illusion qui pourrait nous être fatale, qui consiste à penser que, à force d'améliorer ces conditions, peut-être en repoussant le taylorisme, on pourrait retrouver le Travail, dans sa pureté, qui serait l'équivalent du loisir, et mieux, qui serait pure puissance d'expression de soi, pure coopération, pure production de la société, sans contraintes. Il s'agit là rien moins que d'une illusion : derrière le taylorisme et les actuelles conditions de travail, nul âge d'or que nous pourrions retrouver, où le travail serait exclusivement manuel, exclusivement intellectuel ou totalement autogéré, et changerait dès lors de nature. Ce n'est pas pour retrouver cette essence pure du travail que nous devons changer le travail, mais plus simplement pour le rendre toujours plus supportable et toujours plus humain. Vouloir que le travail cesse de constituer l'arène où les individus se confrontent et la source principale de l'identité, relativiser la place du travail et lui accorder la même valeur qu'à d'autres activités humaines dont les individus et les sociétés ont aussi besoin pour vivre, affirmer que le travail n'est pas notre seul destin, cela ne signifie en aucune manière qu'il faille renoncer à l'améliorer et à l'humaniser sans relâche. Est-ce ce vers quoi font signe les appels récurrents à « réhabiliter » le travail ? Comment interpréter ceux-ci et plus généralement, que peut signifier une réhabilitation du travail ? Clairement, l'atteinte d'un tel objectif exige une double révolution : d'une part, l'extension de la sécurisation des trajectoires professionnelles, c'est-à-dire du travail « décent », protégé, encadré, garanti, payé convenablement, intégré dans le reste de la vie, et, d'autre part, une amélioration des conditions d'exercice du travail, qui permettrait aux individus de trouver un sens à cette activité. Cela suppose que l'utilité de celle-ci, pour une communauté humaine donnée, soit nette et qu'il puisse y avoir, pour les individus, parties prenantes à cette action, un rapport entre leur contribution et

le résultat final. Il n'est pas anodin que, de Friedmann à Grimaldi, le travail manuel, celui de l'artisan, ait été pris pour modèle explicite du travail réussi : l'artisan maîtrise l'entièreté du processus mis en œuvre pour aboutir à la fabrication d'un bien ou d'un service ; sa contribution et son utilité ne font pas de doute. Mais le travail artisanal n'épuise malheureusement pas l'ensemble des activités de travail et, pas plus que l'autogestion ou la propriété des moyens de production, n'est susceptible de transformer l'ensemble des activités concrètes de travail en actions pleines de sens. D'où une double question, centrale, en général négligée par les partisans de la réhabilitation de la valeur travail : d'une part, peut-on encore faire échapper le travail aux logiques économes et marchandes dans lesquelles il est inextricablement emmêlé depuis le xviii^e siècle (puisqu'il a été défini dès l'origine comme « facteur de production » et donc visant à autre chose qu'à son développement propre), et promouvoir un travail « pour soi », socialement utile et doté de sens, en dehors de celles-ci ? Est-il possible, dans le cas contraire, de ménager au sein même des logiques marchandes et capitalistes un espace propre au travail, permettant à la majorité des individus de trouver dans l'exercice d'une telle activité expression de soi et contribution à l'utilité sociale. Rien n'est moins évident. Tel est aujourd'hui le défi lancé à nos « sociétés fondées sur le travail ».

Notes

[1] B. Delay , *Les jeunes : un rapport au travail singulier ?* , Document de travail du cee, n° 1042008.

Bibliographie

- Arendt H. , *Condition de l'homme moderne*, Calmann-Lévy, 1988.
- Askenazy P. , *Les désordres du travail. La République des idées*, 2006.
- Auer P. et Gazier B. , *L'introuvable sécurité de l'emploi*, Flammarion, 2006.
- Barbier J.-C. , Apprendre vraiment du Danemark ? , *Connaissance de l'emploi* cee, 2005 ; Au-delà de la « flexibilité », une cohérence sociétale solidaire au Danemark, in S. Paugam (dir.)*Repenser la solidarité, l'apport des sciences sociales*, puf, p. 473-490, 2007.
- Barrère-Maurisson M.-A. , *Travail, famille : le nouveau contrat*, Gallimard, « Folio », 2003.
- Bartoli H. , *Science économique et travail*, Dalloz, 1957.
- Baudelot C. et Gollac M. , *Travailler pour être heureux ?*, Fayard, 2003.
- Baverez N. , Reynaud B. et Salais R. , *L'invention du chômage*, puf, 1999.
- bit, *Un travail décent*
- Blanc G. (dir.)*Le travail au xxi^e siècle*, Dunod, 1996.
- Boisard P. , *Le Nouvel âge du travail*, Hachette littérature, 2009.
- Boissonnat J. , *Le travail dans vingt ans* , Rapport du Commissariat général au Plan, Odile Jacob - La Documentation française, 1995.
- Bréchon P. et Tchernia J.-F. (dir.)*La France à travers ses valeurs*, Armand Colin, 2009.
- Bridges W. , *La conquête du travail*, Village mondial, 1995.
- Bruhnes B. , Clerc D. , Méda D. et Perret B. , *35 heures : le temps du bilan*, Desclée de Brouwer, 2001.
- Cahuc et Kramarz , *De la précarité à la mobilité : vers une sécurité sociale professionnelle*, La Documentation française, 2004.
- Castel R. , *Les métamorphoses de la question sociale*, Fayard, 1995.
- cerc, *La sécurité de l'emploi*, 2005.
- cerc, *La France en transition*, 2006.
- cfdt, *Le travail en questions*, Syros, 2001.
- Chauchard J.-P. et Hardy Dubernet A.-C. , La subordination dans le travail, *Cahier Travail et Emploi*, La Documentation française.
- Clark A. , *Work, Jobs and Well-Being across the Millenium* , Working Paper n° 2009-02, School of Economics, 2009.
- Clastres P. , *La société contre l'État*, Éd. de Minuit, 1974.
- Clot Y. , *Le travail sans l'homme ?*, La Découverte, 1995.
- Commissariat général au Plan, *Réflexions sur l'avenir du travail*, La Documentation française, 1981.

Conseil économique et social, La place du travail, *Journaux officiels*, 2003.

Cotta A. , *L'homme au travail*, Fayard, 1987.

Coutrot T. , *Critique de l'organisation du travail*, La Découverte, « Repères », 1999.

Davoine L. et Méda D. , Place et sens du travail en Europe : une singularité française ?, Document de travail du Centre d'études de l'emploi, n° 962008.

Dejours C. , *Travail, usure mentale*, Bayard, 1993.

De Terssac G. , *L'autonomie dans le travail*, puf, 1992.

Dumazedier J. , *Vers une civilisation du loisir ?*, Le Seuil, 1962.

Dumont L. , « *Homo aequalis* ». *Genèse et épanouissement de l'idéologie économique*, Gallimard, 1977.

Durkheim É. , *De la division du travail social*, puf, 1930.

Ehrel C. , *Les politiques de l'emploi*, puf, « Que sais-je ? », 2009.

Erbes-Seguin S. , *L'emploi, dissonances et défis : sociologues et économistes en débat* L'Harmattan, 1994 ; *La sociologie du travail*, La Découverte, « Repères », 1999.

Esping-Andersen G. , *Les trois mondes de l'État-providence. Essai sur le capitalisme moderne*, puf, 1999.

Ferreras I. , *Critique politique du travail*, Les Presses de Science Po, 2007.

Fourastié J. , *Pourquoi nous travaillons ?*, puf, 1959.

Fourier C. , *Le nouveau monde industriel et sociétaire*, Flammarion, 1973.

Freud S. , *Malaise dans la culture*, puf, 2000.

Friedmann G. et Naville P. , *Traité de sociologie du travail*, Armand Colin, 1961.

Friedmann G. , *Où va le travail humain ?* Gallimard, 1963 ; *Le travail en miettes*, Gallimard, 1956.

Gadrey J. et Jany-Catrice F. , *Les indicateurs de richesse*, Repères, La Découverte, 2005.

Galbraith J. K. , *Les mensonges de l'économie. Vérité pour notre temps*, Grasset, 2004.

Gaudu F. , *La notion juridique d'emploi en droit privé* , thèse, Paris I, 1986.

Gautié J. , *Le chômage*, Repères, 2009.

Gazier B. , *Tous sublimes*, Flammarion, 2003.

Godelier M. , *L'anthropologie économique, un domaine contesté*, La Haye, Mouton, 1974.

Goldhorpe J. H. , Lockwood D. , Bechhofer F. et Platt J. , *L'ouvrier de l'abondance*, Le Seuil, 1972.

Gollac M. et Volkoff S. , *Les conditions de travail*, La Découverte, 2007.

Gomel B. , Méda D. et Serverin E. , *L'emploi en rupture*, Dalloz, 2009.

Gorz A. , *Métamorphose du travail, quête du sens* Galilée, 1988 ; *Misères du présent, richesse du possible*, Galilée, 1997.

Green , *Demanding Work : The Paradox of Job Quality in the Affluent Economy*, Princeton University Press, 2006.

Greenan N. et Mairesse J. (dir.)Réorganisations, changements du travail et renouvellement des compétences, *Revue économique*, vol. 57, n° 6Presses de Sciences Po, novembre 2006.

Grimaldi N. , *Le travail*, puf, 1998.

Guillemard A.-M. , *L'âge de l'emploi*, Armand Colin, 2003.

Habermas J. , *La technique et la science comme idéologie* Gallimard, 1973 ; *Le discours philosophique de la modernité* 1988 ; *Écrits politiques*, Cerf, 1990.

Hatzfeld H. , *Du paupérisme à la sécurité sociale*, pun, 1989.

Hegel , *Phénoménologie de l'esprit* , trad. J. Hyppolithe, Aubier, 1941 ; *La philosophie de l'esprit de 1805* puf, 1982 ; *Principes de la philosophie du droit*, Vrin, 1982.

Heidegger M. , *La question de la technique*, Gallimard, « Essais et conférences », 1958.

Jahoda M. , Lazarsfeld P. et Zeisel H. , *Les chômeurs de Marienthal*, Éd. de Minuit, 1981.

Join-Lambert M.-T. , Bollot-Gittler A. , Daniel C. , Lenoir D. et Méda D. , *Politiques sociales*, fnsp-Dalloz, 1997.

Journal de psychologie normale et pathologique , années 1947, 1948, 1955.

Jung J. , *Le travail*, Flammarion, « gf »-« Corpus », 2000.

Kergoat J. et al.*Le monde du travail*, La Découverte, 1998.

Lafargue P. , *Le droit à la paresse*, Climat, 1996.

Lallement M. (éd.)*Travail et emploi* L'Harmattan, 1997 ; *Temps, travail et modes de vie* puf, 2003 ; *Travail. Une sociologie contemporaine*, Folio.

Laville J.-L. , *Une troisième voie pour le travail*, Desclée de Brouwer, 1999.

Lefebvre A. et Méda D. , *Faut-il brûler le modèle social français ?*, Le Seuil, 2006.

Le Crom J.-P. (sous la dir.)*Deux siècles de droit du travail*, Éd. de l'Atelier, 1998.

Le Goff J. , *Droit du travail et société*, pur, 2001.

Le Goff J. , *Pour un autre Moyen Âge. Temps, travail et culture en Occident*, Gallimard, 1991.

Locke J. , *Traité du gouvernement civil*, gf, 1984.

Malinowski B. , *Les Argonautes du Pacifique occidental*, Gallimard, 1989.

Marchand O. , *L'improbable retour du plein-emploi*, Gallimard, « Folio actuel », 2002.

Marchand O. et Thélot C. , *Le travail en France*, Nathan, 1997.

Marcuse H. , *Éros et civilisation*, Éd. de Minuit, 1963.

Maruani M. , *Travail et emploi des femmes*, La Découverte - Syros, 2000.

Marx K. , *Ébauche d'une critique de l'économie politique* , in *Œuvres, Économie* Gallimard, « La Pléiade », t. II, 1979. ; *Économie et philosophie*, *ibid.* ; *Principes d'une critique de l'économie politique*, *ibid.* ; *Le Capital*, *ibid.*

mauss, Travailler est-il (bien) naturel ?, *Revue du mauss* n° 8, 2^e semestre 2001, La Découverte - mauss.

Méda D. , *Le travail. Une valeur en voie de disparition* Aubier, « Alto », 1995, rééd. Flammarion, « Champs », 1998 ; avec J. Shor , *Travail, une révolution à venir* Mille et Une Nuits - Arte Éd., 1997 ; *Qu'est-ce que la richesse ?* Aubier, « Alto », 1999, rééd. Flammarion, « Champs », 2000 ; *Le Temps des femmes. Pour un nouveau partage des rôles* Flammarion, 2001, rééd. Flammarion, « Champs », 2002.

Méda D. et Vennat F. , *Le travail non qualifié*, La Découverte, 2004.

Méda D. et Périvier H. , *Le second âge de l'émancipation. La république des idées*, Le Seuil, 2007.

Méda D. et Serverin E. (dir.) *Le contrat de travail*, Repères, La Découverte, 2008.

Méda D. , *L'État-Prévoyant*, Fondation Jean-Jaurès, 2008.

Méda D. , *La flexicurité : quel équilibre entre flexibilité et sécurité ?*, *Droit social*, 2009.

Menger P.-M. , *Portrait de l'artiste en travailleur*, Le Seuil, 2002.

Morin M.-L. , *Prestation de travail et activité de service*, *Cahier Travail et emploi*, La Documentation française, 1999.

Paugam S. , *Le salarié de la précarité*, puf, 2000.

Piotet F. , *La révolution des métiers* puf, 2002 ; *Emploi et travail. Le grand écart*, Armand Colin, 2007.

Pronovost G. , *L'univers du temps libre et des valeurs chez les jeunes*, Presses de l'Université du Québec, 2007.

Ray E. , *Droit du travail, droit vivant*, Éd. Liaisons sociales, 2009.

Reynaud J.-D. , *Les règles du jeu*, Armand Colin, 1993.

Rifkin J. , *La fin du travail*, La Découverte, 1996.

Sahlins M. , *Âge de pierre, âge d'abondance* Gallimard, 1976 ; *Au cœur des sociétés : raison utilitaire et raison culturelle*, Gallimard, 1991.

Sainsaulieu R. , *L'identité au travail* fnsp, 1977 ; rééd., 1993.

Schnapper D. , *L'épreuve du chômage*, Gallimard, 1981.

Schwarz Y. , *Expérience et connaissance du travail*, Éd. Sociales, 1988.

Sen A. , Stiglitz J. et Fitoussi J.-P. , *Rapport sur la mesure des performances économiques et du progrès social*

Smith A. , *Recherches sur la nature et les causes de la recherche des nations*, gf, 1992.

- Sue R. , *Temps et ordre social*, puf, 1994.
- Supiot A. , *Critique du droit du travail* puf, 1994 ; (sous la dir.), *Au-delà de l'emploi* Flammarion, 1999 ; (sous la dir.), *Le travail en perspectives*, lgdj, 1998.
- Taylor F. W. , *Principes d'organisation scientifique du travail*, Dunod, 1927.
- Vatin F. , *Le travail et ses valeurs* Albin Michel, 2008, *Le salariat. Théorie, histoire et formes* La Dispute, 2007 ; Lesnard L. , *La famille désarticulée* puf, « Le Lien social », 2009 ; ires, *La France du travail*, Éd. L'Atelier, 2009.
- Vendramin P. , *Le travail au singulier, le lien social à l'épreuve de l'individualisation* , coéd. Académia-Bruylant, L'Harmattan, « Sciences et enjeux », 2004.
- Vernant J.-P. , *Mythe et pensée chez les Grecs*, Maspero, 1965.
- Vernant J.-P. et Vidal-Naquet P. , *Travail et esclavage en Grèce ancienne*, Complexe, 1988.
- Veyne P. , *Histoire de la vie privée* , 1 : *De l'Empire romain à l'an mil* , in P. Ariès et G. Duby, Le Seuil, « Points », 1999.
- Viard J. , *Le sacre du temps libre*, Éd. de l'Aube, 2002.
- Vincent J.-M. , *Critique du travail*, puf, 1987.
- Vuillemin J. , *L'Être et le travail*, puf, 1949.
- Weber F. , *Le travail à côté* , Étude d'ethnographie ouvrière, Les réimpressions de l'ehess, 2004.
- Weber M. , *L'éthique protestante et l'esprit du capitalisme*, Plon, 1964.
- Weil S. , *La condition ouvrière*, Gallimard, 1951.
- Wierink M. , Pays-Bas, de la réduction du temps de travail à la combinaison des temps professionnels et privés, *Chroniques internationales de l'ires*, 2008, 54 p..
- Zarifian Ph. , *À quoi sert le travail ?*, La Dispute, 2003.
- Sociologie du travail, *Les énigmes du travail* , hors série, Dunod, 1994.
- Site de la Direction de l'Animation de la Recherche, des études et des statistiques : <http://www.travail-solidarite.gouv.fr/etudes-recherche-statistiques-dares/etudes-recherche/publications-dares/>